



**COMMUNAUTE ECONOMIQUE EUROPEENNE**  
**COMMISSION**



*Le travail dominical  
dans les Etats membres  
de la CEE*

compte tenu en particulier de la situation  
dans les branches d'industrie :

- fabrication de ciment
- industrie de la porcelaine et de la céramique
- fabrication de la pâte, du papier et du carton
- production de fibres artificielles  
et synthétiques
- industrie du lait

# **Le travail dominical dans les Etats membres de la CEE**

**compte tenu en particulier de la situation  
dans les branches d'industrie :**

- fabrication de ciment**
- industrie de la porcelaine et de la céramique**
- fabrication de la pâte, du papier et du carton**
- production de fibres artificielles  
et synthétiques**
- industrie du lait**

# SOMMAIRE

	Page
AVANT-PROPOS	5
CHAPITRE 1 : ANALYSE COMPARATIVE DU TRAVAIL DOMINICAL DANS LA COMMUNAUTE	7
Introduction	7
Bases juridiques du travail dominical	9
Champ d'application des dispositions légales et réglementaires	9
Principales dérogations au principe du repos dominical ou hebdomadaire	10
Dispositions spéciales concernant les femmes et les jeunes	13
Application des dispositions légales et réglementaires et surveillance	13
Importance du travail dominical dans certaines branches d'industrie sélectionnées	14
CHAPITRE 2 : DESCRIPTION DE LA SITUATION DANS LES DIVERS ETATS MEMBRES	19
BELGIQUE	19
Réglementation du travail dominical par des dispositions légales, réglementaires et administratives	19
Importance du travail dominical dans certaines branches d'industrie sélectionnées	23
ALLEMAGNE	30
Réglementation du travail dominical par des dispositions légales, réglementaires et administratives	30
Annexe	36
Importance du travail dominical dans certaines branches d'industrie sélectionnées	47
FRANCE	56
Réglementation du travail dominical par des dispositions légales, réglementaires et administratives	56
Annexe	63
Importance du travail dominical dans certaines branches d'industrie sélectionnées	65

	<b>Page</b>
<b>ITALIE</b>	<b>73</b>
Réglementation du travail dominical par des dispositions légales, réglementaires et administratives	73
Annexe	80
Importance du travail dominical dans certaines branches d'industrie sélectionnées	89
<b>LUXEMBOURG</b>	<b>100</b>
Réglementation du travail dominical par des dispositions légales, réglementaires et administratives	100
Importance du travail dominical dans certaines branches d'industrie sélectionnées	103
<b>PAYS-BAS</b>	<b>105</b>
Réglementation du travail dominical par des dispositions légales, réglementaires et administratives	105
Annexe	111
Importance du travail dominical dans certaines branches d'industrie sélectionnées	117



## AVANT-PROPOS

La Commission de la Communauté économique européenne s'est efforcée il y a déjà quelques années de dresser, avec le concours des services compétents des gouvernements et des organisations professionnelles des employeurs et des travailleurs un tableau d'ensemble des dispositions légales et réglementaires et de la situation de fait dans le domaine du travail dominical dans les six Etats membres de la Communauté. Elle a réuni dans ce but, outre les plus importantes dispositions légales et réglementaires, les données statistiques concernant l'importance du travail dominical pour les différents pays et recueilli les opinions des différents milieux sur le travail dominical ainsi que les indications relatives à l'évolution de ce dernier <sup>(1)</sup>.

Cet aperçu présentait deux côtés faibles : du fait des différences de conception de la question de savoir si le travail dominical doit être autorisé, les dispositions légales et réglementaires des Etats membres présentent de telles divergences que le simple exposé qui en a été fait à l'époque rendait très difficile une comparaison méthodique entre les différents pays. Il en va de même des données statistiques qui, tant du fait de la méthode employée que de la période choisie pour l'enquête, ont des contenus différents et même sont, le plus souvent, le fruit d'estimations ou procèdent d'indications sur l'importance du travail en équipes, ou encore font entièrement défaut.

Les gouvernements comme les partenaires sociaux ont en conséquence émis le vœu de pouvoir disposer d'éléments concrets et comparables sur l'importance du travail dominical obtenus par la voie d'une enquête uniforme. Plusieurs réunions d'un groupe tripartite, c'est-à-dire composé de représentants des gouvernements ainsi que des organisations professionnelles des employeurs et des travailleurs, ont été consacrées à la discussion approfondie de ce projet et ont abouti à la décision d'effectuer une telle enquête en trois parties. Un questionnaire spécial a été élaboré pour chacune de ces trois parties. Le premier concernait les dispositions légales, réglementaires et administratives et les compléments éventuellement contenus dans les conventions collectives existant dans les Etats membres et était adressé aux gouvernements pour être rempli suivant une ventilation systématique uniforme. Pour les deux autres parties était prévue une étude détaillée de l'importance réelle du travail dominical dans quelques branches d'industrie sélectionnées connues pour la fréquence relative avec laquelle y intervient le travail du dimanche. A cet effet les branches suivantes ont été choisies dans le domaine de compétence de la Communauté :

- fabrication de ciment ;
- industrie de la porcelaine et de la céramique ;
- fabrication de la pâte, du papier et du carton ;
- production de fibres artificielles et synthétiques ;
- industrie du lait.

Le mois choisi pour l'enquête a été octobre 1964. L'accord n'a pas pu se faire sur l'opportunité d'analyser aussi l'importance du travail du dimanche

<sup>(1)</sup> Voir «Le travail dominical dans les pays de la Communauté économique européenne», document V/1077/61, édité par la Commission.

dans l'industrie chimique, l'industrie du verre, l'industrie du pétrole, d'autres branches des industries alimentaires ainsi que dans certains domaines de l'agriculture, du commerce et des services, où le travail du dimanche joue également un rôle. Enfin l'industrie minière et la sidérurgie ont été exclues de tout examen ultérieur, étant donné qu'elles sont de la compétence de la Haute Autorité de la Communauté européenne du charbon et de l'acier et que ces industries y faisaient déjà l'objet d'une étude semblable<sup>(1)</sup>.

L'enquête a été effectuée pour les cinq branches d'industrie citées en deux phases, dont la première comprenait un aperçu général de la situation dans l'ensemble de la branche d'industrie de la part des organisations professionnelles des employeurs et des travailleurs et la seconde consistait en une consultation individuelle d'un nombre restreint d'entreprises dans chacune de ces branches d'industrie portant sur les effets numériques pour le mois d'octobre 1964 des dispositions dérogatoires à l'interdiction du travail du dimanche auxquelles ces entreprises ont eu recours, sur la raison d'être de ces dérogations ainsi que la répartition et la rémunération du travail du dimanche.

Sur la base de l'ancien document de travail et des rapport et réponses fournis par les gouvernements et les organisations des employeurs et des travailleurs, ainsi que par les entreprises qui ont bien voulu se déclarer prêtes à collaborer à l'enquête, les services de la Commission ont préparé l'étude ci-après ; après un exposé synthétique général pour la Communauté, la législation et la pratique du travail dominical se trouvent analysées séparément pour chaque pays, compte tenu en particulier de la situation dans les cinq branches d'industrie sélectionnées.

Il était envisagé, à l'origine, de limiter l'étude au domaine industriel. Toutefois, les dispositions légales du travail du dimanche mettant en même temps en cause dans certains pays des parties importantes des autres secteurs de l'économie, il est apparu utile d'inclure également celles-ci dans une large mesure dans l'exposé de la situation légale.

---

<sup>(1)</sup> Voir « Le travail en service continu et semi continu dans l'industrie sidérurgique de la Communauté », édité par la Haute Autorité de la CECA.

## ANALYSE COMPARATIVE DU TRAVAIL DOMINICAL DANS LA COMMUNAUTE

## INTRODUCTION

La réglementation du travail dominical par des dispositions légales, réglementaires et administratives a vu le jour dans les six pays de la Communauté économique européenne de façon assez uniforme autour de l'année 1900 ou peu de temps avant ou après la première guerre mondiale. Si, depuis lors, elle a été abondamment modifiée et complétée, seuls deux pays ont procédé à une refonte radicale, à savoir l'Italie en 1934, au moyen d'une loi qui reprenait les dispositions alors en vigueur, et la Belgique, par la promulgation en 1964 d'une nouvelle loi.

Cependant, avant d'être soumis à la réglementation sous sa forme actuelle, le travail du dimanche faisait déjà l'objet de prescriptions. On peut dire que le problème du travail du dimanche s'est posé au début du développement de la civilisation industrielle et que deux tendances se sont immédiatement affrontées. Ces tendances étaient :

1) la nécessité d'assurer la possibilité aux entreprises industrielles de fonctionner dans des conditions de rentabilité valables et celle de satisfaire le dimanche les besoins de l'intérêt public ;

2) la nécessité de garantir aux travailleurs des périodes de repos suffisantes pour permettre le maintien de leur intégrité physique, la satisfaction de leurs besoins sociaux et familiaux, et, puisqu'il s'agit de pays de civilisation occidentale, d'accomplir éventuellement leurs devoirs religieux le dimanche.

Cette deuxième nécessité s'est traduite dans les faits par une réglementation progressivement plus protectrice de la durée journalière et hebdomadaire du travail et par une organisation rationnelle des périodes de repos (durée des périodes de repos journalières et hebdomadaires, octroi d'un congé annuel payé) ; mais elle a toutefois dû s'adapter aux impératifs du développement des techniques et de la civilisation moderne.

Ces exigences trouvaient notamment leur origine dans l'emploi de toute une série de procédés industriels nouveaux rendant nécessaire un processus de fabrication continu et d'autre part

dans l'utilisation d'installations industrielles onéreuses qui se périment rapidement et ne sont rentables qu'à condition de fonctionner sans interruption. Les deux facteurs ont fait apparaître la nécessité de répartir le travail entre différentes équipes de façon à l'assurer, dans la mesure du possible, aussi bien la nuit que le dimanche.

Parallèlement, l'évolution des mœurs et des conditions d'existence de l'époque actuelle ont exigé le fonctionnement ininterrompu, ou en tout cas journalier, d'un nombre toujours croissant de services publics ou d'intérêt public.

Il est devenu ainsi de plus en plus difficile, tout en recherchant à accroître les possibilités de repos accordées aux travailleurs, de tenir compte des exigences sociales, familiales et religieuses qui recommandaient d'accorder le repos quotidien de nuit et le repos hebdomadaire le dimanche.

L'existence de ces différents impératifs a eu pour conséquence inévitable que les dispositions légales et réglementaires qui régissent le travail du dimanche dans les différents pays sont l'aboutissement de conceptions diverses qui peuvent être résumées par le schéma suivant :

— ou bien on part du principe que c'est pour des raisons de santé qu'il faut, après un certain nombre de journées de travail, garantir aux travailleurs une période ininterrompue de repos aussi longue que possible qui, de préférence, comprenne le dimanche afin que soient respectés la tradition et les intérêts familiaux et religieux ; il n'est toutefois pas possible de bannir entièrement le travail du dimanche ; ce qui doit être assuré, de toute manière, c'est le repos hebdomadaire ;

— ou bien on adopte le point de vue selon lequel, pour des motifs familiaux et religieux essentiellement, tout travail qui n'est pas strictement indispensable doit être interdit le dimanche. Pour les catégories de travailleurs pour lesquelles le recours au travail du dimanche reste inévitable, un repos compensateur fixé à un autre jour de la semaine doit être, bien entendu, octroyé.

Le premier principe, en mettant l'accent sur le caractère *hebdomadaire* du repos, laisse incontestablement une marge plus grande à l'exercice d'une activité dominicale même lorsqu'il précise que le jour de repos hebdomadaire doit, de préférence, coïncider avec le dimanche. Il permet, dans des proportions plus larges que le second principe, en dehors des activités industrielles à feu continu et de certains travaux préparatoires et complémentaires, le travail du dimanche dans les domaines non industriels, comme c'est le cas pour l'ouverture des magasins, des agences et le fonctionnement d'autres services. L'analyse qu'on trouvera plus loin permettra de constater que des pays de la Communauté — ce sont notamment la France et l'Italie — ont fondé leur législation et leur réglementation en matière de travail dominical sur le principe d'un repos hebdomadaire minimum de 24 heures consécutives.

Selon la seconde attitude qui met l'accent sur le caractère *dominical* du repos, des dérogations à l'obligation du repos dominical ne sont admises que dans des cas strictement délimités, notamment en ce qui concerne l'industrie, uniquement dans la mesure où il est absolument nécessaire de poursuivre la production de façon ininterrompue ou dans la mesure où certains travaux doivent être effectués sans retard en raison de la nature du matériel ou de toute autre circonstance particulière. Dans les autres secteurs, le travail dominical est autorisé dans certaines limites, principalement lorsqu'il répond à l'intérêt général. En d'autres termes, le but recherché est de garantir aux travailleurs le maximum possible de dimanches libres et également de limiter à un minimum la durée absolument nécessaire de présence du travailleur au travail le dimanche. C'est ce principe qui a inspiré l'essentiel de la législation et de la réglementation en Allemagne et aux Pays-Bas.

En Belgique et au Luxembourg enfin, les dispositions légales et réglementaires relatives au travail dominical combinent les principes du repos dominical et du repos hebdomadaire, bien que le principe de ne pas, si possible, faire travailler le dimanche y occupe la première place.

Il est évident que la question de l'autorisation du travail dominical revêt une importance non négligeable à la fois du point de vue *économique* et du point de vue *social*. Sans vouloir soulever à nouveau tous les aspects de ce problème, qui a été l'objet de nombreuses discussions ces dernières années, contentons-nous de souligner que le travail dominical peut, considéré sous

l'angle économique, amener un abaissement des coûts moyens de revient dans certaines branches d'industrie et pour certaines catégories d'entreprises, et être ainsi un facteur d'amélioration des conditions de concurrence entre pays; c'est notamment vrai dans les cas où l'interruption de la production à la fin de la semaine et sa remise en marche le lundi entraîneraient, du fait de la nature particulière des installations ou du procédé de fabrication, des coûts supplémentaires considérables. Des différences de réglementation existantes peuvent, dans ce cas, se traduire par des distorsions appréciables dans les conditions de concurrence entre pays.

Dans une optique sociale, et ici l'aspect social est envisagé dans son sens le plus large, englobant les aspects familiaux et religieux, la question qui se pose en premier lieu est celle de savoir s'il est préférable que le repos hebdomadaire coïncide d'office, ou tout au moins le plus possible, avec le dimanche ou bien s'il suffit de l'assurer tout autre jour de la semaine par roulement. Du strict point de vue de la santé, il ne semble pas qu'il importe particulièrement que le repos tombe tel ou tel jour de la semaine. Ce sont avant tout plutôt des raisons d'ordre familial et religieux qui imposent à cet égard, de façon décisive, le choix du dimanche.

Mentionnons pour terminer que l'*Organisation internationale du travail* n'a pas encore abordé directement le problème du travail dominical, se contentant de l'évoquer indirectement à travers la question du repos hebdomadaire. La Conférence internationale du travail a adopté dans ce contexte deux conventions.

1. La convention no.14 de 1921 sur le repos hebdomadaire dans l'industrie, qui prévoit que toute personne occupée dans un établissement industriel public ou privé doit jouir, au cours de chaque période de 7 jours, sous réserve de certaines dérogations définies dans la convention, d'un repos comprenant au moins 24 heures consécutives, ce repos devant dans la mesure du possible être accordé à tout le personnel d'un même établissement le même jour; il convient de fixer le jour de repos de telle sorte qu'il coïncide, autant que possible, avec les jours consacrés par la tradition ou déterminés par l'usage du pays ou la région. Cette convention a, à l'heure actuelle, été ratifiée par la Belgique, la France, l'Italie, les Pays-Bas et le Luxembourg.

2. La convention no.106 de 1957 sur le repos hebdomadaire dans le commerce et les bureaux; cette convention prévoit l'application de pres-

criptions correspondantes pour le repos hebdomadaire des travailleurs dans le commerce et les bureaux; parmi les pays de la Communauté, seule l'Italie avait, en 1965, ratifié cette convention.

#### BASES JURIDIQUES DU TRAVAIL DOMINICAL

Dans deux Etats membres, la Constitution mentionne expressément le repos dominical ou hebdomadaire; c'est le cas en Allemagne fédérale où, aux termes de la Constitution (Grundgesetz), le dimanche est protégé légalement en tant que jour de repos du travailleur et d'élévation spirituelle, ainsi qu'en Italie où la Constitution établit notamment le droit du travailleur au repos hebdomadaire et lui interdit d'y renoncer. Il existe, en outre, en Italie de même qu'aux Pays-Bas, des dispositions relatives au repos hebdomadaire et dominical dans le code civil.

Les modalités du repos hebdomadaire et de l'interdiction de travailler le dimanche sont toutefois fixées par des lois spéciales dont, comme nous l'avons indiqué dans l'introduction, la plupart ont été promulguées dans leur première version au cours des deux premières décennies du vingtième siècle. Abstraction faite des dispositions spéciales concernant certains secteurs de l'économie et certaines catégories de travailleurs, les bases juridiques essentielles régissant actuellement le travail dominical dans les Etats membres sont les suivantes.

##### *Belgique :*

— loi sur le repos du dimanche du 6 juillet 1964;

##### *Allemagne (RF) :*

— loi sur les activités industrielles, commerciales et artisanales (Gewerbeordnung) du 21 juin 1869, en particulier dans la version modifiée de 1891;

##### *France :*

— loi du 13 juillet 1906, codifiée par les articles 30 à 50 du livre II du code du travail;

##### *Italie :*

— loi no. 370 du 22 février 1934 sur le repos dominical et hebdomadaire;

##### *Luxembourg :*

— loi du 21 août 1913 concernant le repos hebdomadaire des employés et ouvriers;

##### *Pays-Bas :*

— loi du travail du 1er novembre 1919.

Le plus souvent, ces lois établissent uniquement les principes généraux et les dérogations prévues. Les modalités d'application, notamment en ce qui concerne les secteurs de l'économie et les catégories de travailleurs auxquels s'appliquent les dérogations sont, en règle générale, définies par des arrêtés, des dispositions d'exécution ou des règlements spéciaux.

Comme nous l'avons indiqué dans l'introduction, les principes dont s'inspirent les dispositions légales et réglementaires des différents Etats membres varient légèrement. En Belgique, les personnes qui rentrent dans le champ d'application de la loi ne doivent pas être employées le dimanche, c'est-à-dire du samedi à minuit au dimanche à minuit, sauf en cas de dérogations prévues par la loi; en Allemagne, le repos dominical doit s'étendre sur 24 heures habituellement de minuit à minuit également; en France, le travailleur a droit à un repos hebdomadaire qui, en principe, doit être pris le dimanche, mais peut l'être, du fait de nombreuses dispositions dérogatoires, un autre jour de la semaine; une réglementation similaire est prévue en Italie. Les dispositions légales et réglementaires luxembourgeoises interdisent en premier lieu d'employer les salariés le dimanche, entre samedi à minuit et dimanche à minuit; cette interdiction est assortie du principe d'un jour de repos compensatrice en semaine; aux Pays-Bas enfin, les travailleurs ne doivent pas, en principe, être employés le dimanche, c'est-à-dire entre samedi à minuit et dimanche à minuit, ce qui n'exclut pas là non plus des dérogations.

#### CHAMP D'APPLICATION

##### DES DISPOSITIONS LEGALES ET REGLEMENTAIRES

Le champ d'application sur le plan des *branches d'activité* englobe dans tous les pays, par principe, l'ensemble de l'industrie, y compris le bâtiment, l'artisanat et le commerce. Les prestations de services privés rentrent également dans le champ d'application, tout en bénéficiant de toute une série de dérogations. La situation est quelque peu différente en ce qui concerne le service public, les chemins de fer de l'Etat et les entreprises publiques de prestations de services. Ou bien ils sont exceptés à priori de l'application des dispositions relatives à l'interdiction de travailler le dimanche (comme c'est le cas du service public et des entreprises publiques non commerciales, y compris les établissements d'enseignement, en Belgique ou du service public, des établissements scolaires de l'Etat, des entreprises publiques de presta-

tions de services, des chemins de fer et des tramways d'Etat et d'autres institutions publiques en Italie), ou bien alors ils sont soumis aux dispositions légales et réglementaires, lesquelles admettent toutefois des dérogations pour des domaines déterminés, tels que notamment les entreprises publiques de prestations de services et les entreprises de transport. Au nombre des secteurs de l'économie qui eux aussi ou bien sont exceptés de l'application ou font l'objet de dispositions dérogatoires particulières figurent en particulier, dans la plupart des Etats membres, les transports par voies navigables et les transports aériens, la navigation, parfois également la pêche et, dans certains pays, le secteur des professions libres (lequel est excepté, par exemple en Belgique, en Allemagne et aux Pays-Bas, de l'application des dispositions générales). Enfin l'agriculture échappe elle aussi, dans certains pays, à la réglementation légale du travail du dimanche (comme en Belgique et au Luxembourg), tandis que, dans certains autres, des dispositions dérogatoires plus ou moins libérales leur sont applicables.

Le champ d'application des dispositions légales et réglementaires nationales sur le plan des *personnes* en ce qui concerne le repos dominical ou hebdomadaire n'est lui non plus pas absolument uniforme. Les dispositions légales, réglementaires et administratives concernent presque sans exception les salariés, c'est-à-dire les travailleurs dépendants; une dérogation formelle est prévue, dans certains pays, pour les travailleurs à domicile (comme en Belgique, en Allemagne et en Italie), aux personnes occupées dans une entreprise familiale (en Belgique et en Italie) ou au personnel domestique (en France, en Italie). De plus, en Allemagne, au Luxembourg et en Italie, les dispositions relatives au travail dominical ne s'appliquent pas à certains employés occupant un poste de direction ni, en ce qui concerne l'Allemagne seulement, aux employés de l'agriculture et de la sylviculture, de la pêche, de la navigation et des transports aériens, ni, enfin, aux fonctionnaires.

#### PRINCIPALES DEROGATIONS AU PRINCIPE DU REPOS DOMINICAL OU HEBDOMADAIRE

La possibilité de travailler ou de faire travailler le dimanche dépend, en dehors du principe général (c'est-à-dire de celui en vertu duquel est prescrit un repos dominical ou seulement hebdomadaire), dans une très large mesure des

dispositions dérogatoires prévues par la loi. Ces dispositions occupent également une place importante dans les bases juridiques adoptées par les Etats membres.

Les dérogations peuvent être classées en plusieurs catégories, qui peuvent être des secteurs déterminés de l'économie ou des catégories déterminées d'entreprises, ou des activités groupées sur la base de circonstances particulières. Cette répartition permettra de constater que les situations qui font admettre une dérogation au principe du repos dominical ou hebdomadaire ont, dans les six Etats membres, un rapport assez étroit.

#### *Dérogations générales pour certaines catégories de travaux*

Les activités suivantes peuvent notamment être exercées le dimanche dans tous les Etats membres de façon uniforme :

— *travaux de nettoyage, d'entretien et de réparation*, qu'il faut absolument exécuter pour assurer la continuité de l'activité ou la reprise normale de l'activité de semaine; ces activités ne doivent cependant être exercées que dans la mesure où elles sont absolument nécessaires. C'est pourquoi la plupart du temps il n'est pas prévu de limitation de durée (sauf au Luxembourg où le maximum est 8 heures chaque dimanche); dans certains pays, les femmes ne sont pas autorisées à effectuer ces travaux le dimanche (voir par. suivant);

— *travaux urgents effectués sur les machines et sur le matériel en raison de nécessités imprévues ou afin d'éliminer les effets d'un accident ou de prévenir un danger d'accident*: tous les pays font figurer ces éventualités sous une forme ou sous une autre parmi les dérogations à l'interdiction du travail de dimanche; les dispositions légales et réglementaires parlent ici de mesures urgentes de sauvetage pour la prévention d'accidents et pour empêcher la détérioration des matériaux ou des installations (France et Luxembourg), là de travaux urgents nécessaires pour éviter de graves perturbations (Pays-Bas), ailleurs de travaux indispensables pour la sécurité des personnes et des installations (Italie) ou encore de travaux qui doivent être exécutés sans retard pour parer à un état de nécessité, ou dans un but d'intérêt public (Allemagne); dans tous ces cas, le travail dominical est en principe limité au temps absolument nécessaire et parfois aux travailleurs adultes masculins;

— *travaux concernant les produits périssables ou visant à prévenir la détérioration des matières premières* : ces activités également sont autorisées d'office dans les six Etats membres le dimanche lorsqu'un repos compensatoire est accordé quelque autre jour ; en Italie, la dérogation ne joue toutefois de façon automatique que si l'activité en cause n'est pas exercée plus de trois mois par an ; au cas contraire, le repos hebdomadaire peut éventuellement être accordé par roulement ; aux Pays-Bas, seuls les hommes peuvent travailler le dimanche, et cela seulement dans la mesure où c'est absolument nécessaire ; en France, enfin, le jour de repos peut, lorsqu'il y a danger d'altération rapide, être accordé par roulement ; les branches d'industrie où sont traitées des matières susceptibles d'altération très rapide peuvent par ailleurs bénéficier de six dérogations dans l'année sous forme d'heures supplémentaires effectuées le dimanche, jamais toutefois plus de deux dimanches consécutifs ;

— *services de garde, de surveillance et de contrôle* : dans tous les Etats membres, le travail est autorisé le dimanche pour les personnes qui sont responsables de la garde et de la surveillance des bâtiments, installations et machines et, en Allemagne, également pour les personnes chargées de la surveillance des travaux autorisés le dimanche ; le travail dominical peut dans leur cas fréquemment dépasser la durée quotidienne normale du travail (de 8 à 9 heures en règle générale et de 10 heures au maximum) ; c'est le cas en Italie où il peut atteindre jusqu'à 12 heures ; les dispositions légales et réglementaires prévoient, pour ces personnes, d'autres repos compensateurs ainsi que la garantie d'un certain nombre de dimanches libres (Allemagne et Pays-Bas).

*Certaines catégories d'entreprises dans lesquelles les travailleurs peuvent être employés régulièrement le dimanche*

Cette catégorie, la plus importante de toutes, admet deux motifs de dérogations à l'interdiction du travail le dimanche, à savoir premièrement l'intérêt public et deuxièmement l'existence de nécessités techniques. Tandis que le premier motif concerne essentiellement les secteurs non industriels, la nécessité technique constitue la raison principale du travail dominical dans l'industrie :

— *branches d'activité ou catégories d'entreprises dans lesquelles, en raison d'ordre technique, les travaux ne peuvent être ni interrompus*

*ni différés* : cette rubrique tient une place si importante que les prescriptions de certains pays consacrent des articles spéciaux à cette seule motivation de l'activité continue ; tous les pays admettent ces travaux qui doivent, en raison de la nature du procédé ou du produit, être exécutés en régime continu, à condition que soient respectées certaines dispositions concernant l'octroi de périodes de repos compensateur et éventuellement d'un nombre minimum de dimanches libres ; c'est ainsi que les dispositions légales et réglementaires en Belgique, en Allemagne et au Luxembourg parlent de branches d'industrie et de types d'entreprises où le travail ne peut être interrompu ou différé ; en France, cette catégorie inclut les cas où une interruption du travail entraîne la perte ou la dépréciation du produit ou met en danger la marche normale de l'entreprise ; il y existe, en outre, pour les usines à feu continu, des dérogations spéciales pour les spécialistes : les dispositions légales et réglementaires italiennes mentionnent au nombre des dérogations admises : les opérations industrielles comportant l'emploi de fours à combustion ou à énergie électrique, divers autres traitements industriels qui doivent se dérouler entièrement ou en partie de façon continue, ainsi que les branches d'activités pour lesquelles le travail du dimanche répond à un intérêt public ou à une exigence technique (c'est notamment le cas dans le domaine industriel pour les laiteries, la réparation de navires, les imprimeries, la production de glace) ; aux Pays-Bas enfin, ces activités sont réglementées dans l'article spécial concernant l'organisation du travail en régime continu et autorisant le travail dominical pour les hommes — sous certaines conditions — en ce qui concerne le travail semi-continu de 0 à 6 h ou de 22 à 24 h et en ce qui concerne le travail continu à condition que soient respectées les durées moyennes du travail hebdomadaire et que soit accordé un dimanche libre toutes les trois ou quatre semaines ;

— *branches d'activité ou catégories d'entreprises dont l'activité totale ou partielle est nécessaire le dimanche pour répondre aux besoins quotidiens de la population, ou particuliers au dimanche de la population ou répond à l'intérêt public ce jour-là* : cette catégorie ne comprend en général, dans le domaine industriel, que certaines parties des industries alimentaires, notamment les laiteries, les boulangeries, les brasseries, la production de glace et également (comme en Allemagne et en Italie) les imprimeries ; cette disposition dérogatoire soustrait, dans une large mesure, des parties du commerce et des autres services à l'application

de l'interdiction du travail du dimanche; il s'agit en principe des hôtels, des restaurants, des cafés, des hôpitaux, des pharmacies, des services de distribution de l'électricité, du gaz et de l'eau, des représentations théâtrales, des cinémas, des commerces de journaux et des bureaux de tabac, des commerces de fleurs, des postes de distribution d'essence, des établissements de bain et piscines, des musées, des expositions, des stations émettrices de TSF, des postes et télécommunications etc.

Les transports échappent eux aussi en grande partie, sinon en totalité (comme par exemple en Allemagne), à l'interdiction. Des dispositions particulières s'appliquent en outre parfois à l'agriculture. Enfin, il est permis, dans différents pays, aux magasins d'alimentation de détail de travailler le dimanche entre certaines heures ou même toute la journée (c'est le cas en Belgique, en France où l'utilisation de cette dérogation, prévue pour le dimanche matin, est subordonnée à l'intervention d'un règlement d'administration publique qui n'a jamais été pris, ainsi qu'en Italie et au Luxembourg).

Lorsqu'ils ont travaillé le dimanche, les travailleurs de ces secteurs ont droit, dans le courant de la semaine, à un repos compensateur d'au moins 24 heures consécutives. Il leur est également garanti dans certains cas un nombre minimum de dimanches libres.

*Certaines branches d'activité ou catégories d'entreprises dans lesquelles les travailleurs peuvent être employés le dimanche à certaines époques de l'année ou par intermittence*

Il s'agit notamment des catégories suivantes :

— *branches d'industrie ou catégories d'entreprises soumises à des fluctuations saisonnières* : ces branches ou entreprises bénéficient généralement d'une dérogation portant sur un nombre limité de dimanches : en Belgique, les magasins de détail et les coiffeurs, dans les stations balnéaires et climatiques ainsi que dans les centres touristiques, peuvent exercer leur activité le dimanche pendant la période allant de Pâques au 30 septembre; en outre, la même autorisation peut être accordée — cela toutefois pour un maximum de 4 semaines consécutives — pour les industries qui s'exercent seulement pendant une partie de l'année ou qui sont exploitées d'une manière plus intense en certaines saisons; dans les deux cas, un jour de repos compensateur doit être accordé dans les

6 jours qui suivent le dimanche; en Allemagne, les entreprises saisonnières peuvent être soumises aux mêmes dispositions qui régissent le travail continu; en France, un règlement d'administration est prévu qui doit supprimer le repos pendant 15 semaines par an pour les branches d'industrie qui ne fonctionnent qu'à certaines époques de l'année; ce règlement n'est toutefois pas encore intervenu; les activités saisonnières exercées pendant moins de trois mois dans l'année sont entièrement soustraites à l'application des dispositions légales et réglementaires italiennes qui régissent le repos hebdomadaire; si leur durée dépasse la limite de trois mois, le repos peut être accordé par roulement; au Luxembourg, les activités saisonnières sont autorisées le dimanche à certaines époques de l'année ou pour un maximum de 12 dimanches dans l'année; les dispositions légales et réglementaires néerlandaises contiennent seulement une prescription générale aux termes de laquelle, dans des cas particuliers, le responsable local de l'Inspection du travail et, d'une manière générale, le ministre des affaires sociales et de la santé publique peuvent accorder l'autorisation d'occuper dans l'industrie des hommes le dimanche à certaines époques de l'année lorsqu'il y a surcroît de travail ou que l'on se trouve en présence de circonstances particulières;

— *entreprises qui utilisent exclusivement ou principalement la force motrice fournie par le vent ou l'eau ou dont l'activité est effectuée en plein air ou est exposée aux intempéries* : pour ces cas sont prévues les mêmes dérogations avec limitation de durée que pour les travaux saisonniers; en Belgique, les dérogations exceptionnelles sont ainsi limitées à un maximum de 4 dimanches consécutifs; en Allemagne, la dérogation doit être expressément accordée par l'autorité administrative supérieure; une période de repos appliquée par roulement est accordée par la législation italienne pour un maximum de 10 semaines aux entreprises qui tirent essentiellement leur force motrice du vent et de l'eau, tandis que, pour celles qui sont exposées aux intempéries, un jour de la semaine où le travail n'a pas eu lieu — même s'il s'agit d'un jour de fête — peut être considéré comme jour de repos hebdomadaire; au Luxembourg, les entreprises qui doivent avoir recours dans une large mesure à la force motrice fournie par le vent et l'eau sont également autorisées à utiliser jusqu'à 10 dimanches comme jour de travail; lorsque la durée du travail le dimanche excède 3 heures, il doit être observé un repos compensateur de 24 heures ou de deux fois une demi-journée dans les 14 jours qui suivent;



— entreprises qui effectuent des travaux occasionnels ou à caractère exceptionnel. les différents pays prévoient encore quelques dérogations spéciales, par exemple pour l'exécution des inventaires et l'établissement des bilans (Allemagne, Italie), pour les travaux effectués dans l'intérêt de la défense nationale (France); pour ces cas également, le travail dominical implique l'observance de certaines périodes de repos compensateur.

#### DISPOSITIONS SPECIALES CONCERNANT LES FEMMES ET LES JEUNES

Le fait que toute une série d'activités, de branches d'industrie et d'entreprises échappent à l'application du principe du repos dominical ou hebdomadaire ne signifie pas automatiquement que le travail du dimanche soit admis dans les cas en question pour tous les travailleurs. Nombreux sont au contraire les cas, particulièrement lorsqu'il s'agit d'activités industrielles, où les dérogations ne sont pas applicables aux femmes et plus nombreux encore ceux qui excluent les jeunes.

Les *travailleurs - féminins* sont, en Belgique, exceptés de l'application des dispositions dérogatoires tant que ces femmes n'ont pas 21 ans accomplis. Un arrêté royal peut autoriser toutefois le travail du dimanche pour les jeunes filles et les femmes âgées de 16 à 21 ans en ce qui concerne les industries où le travail ne souffre ni interruption ni retard. En Allemagne, les dérogations à l'interdiction de travailler le dimanche sont, dans leur essence, applicables également aux hommes et aux femmes; cependant, les travailleurs féminins qui ont la charge au foyer d'enfants âgés de moins de 14 ans ont la possibilité de se faire exempter. En France également, il est possible d'employer les femmes le dimanche dans le cadre des dérogations prévues par la loi, sauf en ce qui concerne les travaux d'entretien, les travaux urgents et les services de garde. En Italie, le travail dominical est en principe autorisé pour les hommes et les femmes dans les mêmes proportions, encore que le législateur stipule avec encore plus d'insistance dans le cas des femmes que le repos hebdomadaire doit, autant que possible, coïncider avec le dimanche. Il existe par contre au Luxembourg et aux Pays-Bas une interdiction assez générale de travailler le dimanche, pour laquelle certaines dérogations sont toutefois admises au Luxembourg dans le cas des travailleuses âgées de 21 ans et plus, et aux Pays-Bas principalement en ce qui concerne les activités

relevant du commerce et des prestations de service.

L'interdiction de travailler le dimanche affecte encore plus fortement *les jeunes travailleurs*. Elle concerne en Belgique — sauf dans le cas d'arrêts royaux spéciaux — tous les jeunes garçons de moins de 16 ans et les filles de moins de 21 ans. En Allemagne, l'interdiction de principe qui frappe l'emploi des jeunes le dimanche connaît des assouplissements pour les hôtels, restaurants et débits de boissons, les divertissements, l'agriculture et la navigation fluviale; de plus, l'Inspection du travail peut autoriser l'emploi de jeunes travailleurs âgés de 16 ans et plus dans les travaux qui doivent être exécutés dans un but d'intérêt public ou nécessaires pour empêcher ou éliminer des dégâts — pour un maximum de 6 dimanches — et plus généralement dans les cas d'urgence.

Les dispositions légales et réglementaires françaises sont encore un peu plus libérales et accordent aux jeunes les mêmes dérogations qu'aux adultes, excepté en ce qui concerne les travaux urgents et les travaux d'entretien et de surveillance. Les dispositions légales et réglementaires italiennes ne contiennent absolument aucune règle spéciale — sinon pour préciser que, pour les jeunes âgés de moins de 14 ans, un repos hebdomadaire de 24 heures consécutives doit être observé dans tous les cas — cependant qu'au Luxembourg il a été arrêté une interdiction absolue de travailler le dimanche pour les jeunes de moins de 16 ans, également applicable à ceux de plus de 16 ans pour la plupart des activités, excepté en ce qui concerne les hôtels et restaurants et les hôpitaux. La réglementation néerlandaise est la plus stricte et n'autorise les jeunes à travailler le dimanche que dans les secteurs n'appartenant pas à l'industrie, au commerce, à l'administration et au secteur des hôtels et restaurants, et alors seulement si le travail correspond à un intérêt public et si une autorisation individuelle est accordée, ainsi que dans les hôpitaux.

#### APPLICATION DES DISPOSITIONS LEGALES ET REGLEMENTAIRES ET SURVEILLANCE

La loi belge stipule que la surveillance de l'exécution des dispositions légales et réglementaires régissant le travail dominical doit être exercée par les officiers de police judiciaire ainsi que par des fonctionnaires et agents désignés par le roi. Cette tâche est, dans tous les autres Etats membres, expressément confiée

en premier ressort à l'Inspection du travail et, en Allemagne, parfois aussi aux autorités de police. Les inspecteurs ont, en principe, le droit de pénétrer à tout moment dans les lieux de travail, de procéder à des enquêtes et des contrôles, de recueillir des renseignements et de consulter les livres et les registres.

Les employeurs sont expressément tenus, dans certains pays, de tenir un registre indiquant les autorisations dérogatoires accordées, l'utilisation qui en a été faite sous la forme des chiffres relatifs aux travailleurs employés le dimanche et les heures effectuées et de le présenter à la personne chargée du contrôle qui en fait la demande.

Les contrevenants aux dispositions légales et réglementaires sont passibles d'amende et aussi, dans certains cas, d'une peine d'emprisonnement (p. ex. en Belgique).

#### IMPORTANCE DU TRAVAIL DOMINICAL DANS CERTAINES BRANCHES D'INDUSTRIE SELECTIONNEES

##### Généralités

La comparaison effectuée aux paragraphes précédents entre les dispositions légales et réglementaires qui régissent le travail du dimanche dans les Etats membres, notamment en ce qui concerne les dispositions dérogatoires relatives à certains travaux, catégories de personnes, certaines branches d'activité et certaines entreprises, a permis de constater entre autres que la législation des différents pays qui autorisent le travail dominical présente des divergences moins fortes que la diversité de leurs conceptions de base ne pouvait le faire prévoir. Cette concordance peut-être un peu surprenante caractérise sans doute davantage le secteur industriel que le secteur non industriel; les exigences de la technique qui amènent les entreprises industrielles — entre autres pour des raisons de concurrence internationale — à faire travailler leur personnel le dimanche sont en effet en grande partie les mêmes. Dans l'octroi de dérogations aux secteurs du commerce et des autres services, en revanche, l'attitude foncière à l'égard du travail dominical joue un rôle bien plus important; cela ressort de façon particulièrement nette des divergences présentées d'un pays à l'autre par les réglementations concernant les heures d'ouverture des magasins d'alimentation de détail le dimanche.

Cette impression générale est confirmée par les résultats de l'enquête effectuée auprès d'entreprises sélectionnées dans cinq branches d'industrie. Sans doute cette enquête qui, comme nous l'avons indiqué dans l'avant-propos, porte sur le mois d'octobre 1964 et couvre un nombre limité d'entreprises, de l'industrie du ciment, de l'industrie de la porcelaine et des faïences, de la fabrication du papier, de la production de fibres artificielles et synthétiques et de l'industrie du lait, n'a-t-elle pu fournir, en raison de son champ relativement réduit, un tableau pleinement représentatif de l'importance réelle du travail dominical dans lesdites branches; les données ainsi obtenues devraient néanmoins suffire pour permettre une appréciation générale de la situation.

Or, il n'apparaît nullement, à la lumière des résultats de l'enquête, que l'importance du travail dominical dans les deux pays où domine la conception du jour de repos hebdomadaire, c'est-à-dire en France et en Italie, soit toujours, en ce qui concerne l'industrie, plus importante qu'en Allemagne et aux Pays-Bas notamment, pays attachés au principe de l'interdiction de travailler le dimanche; on constate, au contraire, principalement dans les industries dont les entreprises maintiennent en régime continu une partie de leur activité en raison de nécessités techniques, que l'importance du travail dominical ne varie pas nettement d'un Etat membre à l'autre. La situation est de toute évidence quelque peu différente dans les branches dans lesquelles sont essentiellement effectués, le dimanche, les travaux préparatoires et complémentaires et dans lesquelles le travail dominical ne concerne la production que dans une proportion relativement réduite: on a l'impression (p. ex. dans l'industrie de la porcelaine et des faïences et dans l'industrie du lait) que, du fait de la conception qui prédomine en Allemagne et aux Pays-Bas, le travail dominical est, dans ces pays, plus fortement limité que dans les autres.

L'enquête sur la pratique du travail dominical a donné en résumé les résultats suivants.

##### Importance du travail dominical

Dans tous les Etats membres, *l'industrie du ciment* compte parmi les secteurs où sont autorisées le dimanche certaines activités, telles que le fonctionnement et l'entretien des fours, la surveillance des installations, ainsi que les travaux préparatoires du fractionnement et le retrait définitif du produit, et d'autres

travaux ayant un rapport étroit avec la marche continue de l'entreprise. Des travaux de ce genre ont donc été régulièrement effectués par une partie du personnel des usines de ciment touchées par l'enquête en chacun des quatre dimanches du mois d'octobre 1964. Abstraction faite des Pays-Bas, pour lesquels on ne possède qu'une estimation émanant des syndicats des travailleurs, et du Luxembourg, qui est représenté dans l'enquête par une seule usine, la main-d'œuvre régulièrement affectée au travail du dimanche représentait en moyenne pour la Belgique, l'Allemagne et la France un peu moins de 20 % et pour l'Italie environ 27 % de l'effectif total. En outre, différentes entreprises faisaient effectuer le dimanche certains travaux intermittents, comme, en particulier, le nettoyage, l'entretien, les réparations, etc. Si on ajoute les travailleurs utilisés à ces tâches, on obtient alors en moyenne, de façon assez uniforme dans les quatre pays considérés pour octobre 1964, entre 25 et 30 % environ des travailleurs des usines de ciment occupés régulièrement ou par intermittence à un travail le dimanche. Les heures de travail ainsi effectuées représentaient en Allemagne, en France et en Italie de 2,5 % à un peu plus de 3 %, en Belgique 3,5 % et, dans l'unique entreprise luxembourgeoise, jusqu'à près de 6 % du total des heures de travail enregistrées en octobre 1964.

Dans *l'industrie de la porcelaine et de la céramique*, le travail régulier du dimanche n'est autorisé de façon absolue que pour le fonctionnement et le service des fours ; l'autorisation est parfois étendue au séchage et au retrait des moules des objets achevés. Ces opérations s'accompagnent en outre habituellement de certains travaux s'y rattachant, ainsi que — conséquence des prescriptions générales — de travaux de nettoyage, d'entretien et de réparation. Les entreprises couvertes par l'enquête ne faisaient donc travailler essentiellement le dimanche que les salariés chargés desdits travaux ; c'est seulement en Belgique que la proportion de ceux-ci atteignait à peu près 10 %. En faisant entrer en ligne de compte les ouvriers travaillant le dimanche de façon irrégulière, on obtenait en France et en Italie, pour les entreprises sollicitées, les moyennes respectives d'environ 6,5 % et 7,5 % de travailleurs occupés le dimanche, alors que ces chiffres étaient, en Allemagne, de 4,5 % et, aux Pays-Bas, approximativement de 1 % seulement. Toutefois, la comparaison des pourcentages des heures effectuées dans le mois de référence représentés par les heures de travail dominical mettait l'Allemagne à peu près au niveau de la France et de l'Italie, les chiffres se situant pour ces

trois Etats entre 0,5 et 0,7 % et pour la Belgique, par contre, à environ 1,1 %.

Pour la *fabrication de la pâte, du papier et du carton*, contrairement à ce qui se passe dans la plupart des autres branches d'industrie couvertes par l'enquête, l'étendue des dérogations à l'interdiction de travailler le dimanche prévues par les dispositions légales et réglementaires des différents Etats membres varie considérablement. Les plus restrictives sont les dispositions néerlandaises qui n'autorisent pratiquement le travail dominical régulier que pour les équipes tardives du samedi et du dimanche, à l'exclusion des équipes de jour et également — concordant en cela avec les dispositions des conventions collectives — limitent dans une large mesure le travail du dimanche à caractère exceptionnel. En Belgique, l'activité régulière de production est également assez limitée le dimanche. En Allemagne, et dans une proportion plus forte en Italie, certains processus de fabrication peuvent être poursuivis le dimanche, tandis qu'en France, enfin, les usines de papier peuvent adopter un jour de repos hebdomadaire par roulement. En revanche, les entreprises néerlandaises couvertes par l'enquête ne faisaient exécuter de façon irrégulière pendant les dimanches d'octobre 1964 que des travaux d'entretien, de réparation et d'autres similaires et, dans les fabriques belges, l'activité se bornait également le plus souvent à des travaux d'entretien et de réparation, sauf dans deux cas où une activité de production était aussi signalée. La moyenne des travailleurs des entreprises consultées occupés le dimanche était de ce fait inférieure à 10 % dans ces deux pays. En Allemagne et en Italie, où une partie du travail effectué le dimanche concernait parfois uniquement la préparation et l'achèvement, la proportion était d'environ 30 %. En France, les petites usines de papier ne faisaient essentiellement exécuter le dimanche que des travaux d'entretien, tandis que dans une grande partie des entreprises moyennes et des grandes usines les activités de fabrication se poursuivaient normalement pendant le week-end, si bien que, pour ces deux pays, on a enregistré en octobre 1964, dans les entreprises touchées par l'enquête, des pointes de 90 % et une moyenne générale encore supérieure à 50 % de travailleurs occupés le dimanche. Le nombre d'heures effectuées le dimanche représentait en conséquence en Belgique et aux Pays-Bas seulement 0,9 et 0,3 %, en Allemagne et en Italie environ 3 % et en France environ 5 % du total des heures de travail du mois de référence.

Dans la *fabrication des fibres artificielles et synthétiques*, des dérogations à l'interdiction de

travailler le dimanche sont admises, en raison de la nécessité technique d'entretenir certains processus de fabrication de façon continue; cette branche d'industrie relativement jeune peut d'autre part invoquer la prescription générale autorisant le travail dominical dans les cas où une interruption du processus de fabrication risque de perturber la production ou de compromettre les résultats du travail; dans les pays pour lesquels des renseignements ont été fournis ou pour lesquels on dispose d'estimations générales (c'est-à-dire l'Allemagne, la France, l'Italie et les Pays-Bas), les entreprises sollicitées ont ainsi occupé le dimanche à peu près uniformément un tiers environ en moyenne — aux Pays-Bas environ la moitié même — de leurs travailleurs, la plus grande partie étant affectée à des activités régulières de production. Les heures ainsi effectuées représentaient approximativement un peu moins de 4% du total des heures de travail enregistrées en octobre 1964, le pourcentage atteignant même 7% environ dans le cas des deux entreprises néerlandaises.

Parmi les activités nécessaires à la fabrication des *produits laitiers*, il en est certaines qui échappent à l'interdiction du travail dominical en raison des risques de détérioration ou encore de la nécessité de répondre aux besoins de la population; il s'agit en particulier du ramassage et de la réception du lait, de son entrepôt dans des tanks frigorifiques ou de la première phase de sa transformation ainsi que des opérations permettant la production du fromage (surveillance des caves d'affinage p. ex.) et parfois aussi de la distribution du lait frais et de lait destiné à l'industrie. La mesure dans laquelle il est fait usage de ces dispositions dérogatoires varie de pays à pays. C'est ainsi qu'en octobre 1964 les entreprises de l'industrie du lait ayant répondu au questionnaire occupaient le dimanche, en Belgique, un peu plus de 10% en moyenne des travailleurs plus ou moins régulièrement, en Allemagne et aux Pays-Bas, environ 18% en moyenne (la majorité ici de façon irrégulière) tandis que la moyenne s'établissait, en France, à 35% et dépassait même 40% en Italie. Il semble qu'en ce domaine le climat exerce lui aussi une influence; il ressort en effet des réponses fournies par l'Italie que le travail dominical était nettement plus fréquent dans les parties centrale et méridionale du pays qu'en Italie septentrionale. Rapportées au nombre des heures de travail du mois d'octobre 1964, les heures de travail effectuées régulièrement ou par intermittence le dimanche représentaient en moyenne, en Belgique, seulement 1,2%, en Allemagne et aux Pays-Bas, environ 1,8%, en France, 4,5% et en Italie plus de 5,5% du total.

## Motifs justifiant le recours au travail dominical dans les 5 branches d'industrie retenues

Pour justifier le recours au travail du dimanche, les entreprises font généralement état des éléments mêmes qui ont incité le législateur à prévoir, pour certaines sections des entreprises ou certaines activités, des dérogations à l'interdiction de travailler le dimanche. Au premier rang de ces éléments figure, pour ce qui a trait au travail régulier du dimanche, la nécessité technique d'assurer la continuité de certains processus de fabrication, afin d'éviter l'apparition de perturbations graves dans la marche de l'entreprise et, lors de la reprise normale du travail, un amoindrissement de la qualité ou même la perte du produit. Cette considération vaut, dans le cadre des branches d'industrie qui font l'objet de l'enquête, plus spécialement pour le fonctionnement des fours et d'autres installations dans l'industrie du ciment et de la porcelaine, pour la fabrication en régime continu des fibres artificielles et, également, pour certains processus de la fabrication du papier. Dans les entreprises de l'industrie du lait, il est fait appel le dimanche, afin d'éviter la détérioration ou la perte du lait et des produits laitiers, tout au moins de façon temporaire, à une partie du personnel.

Pour les travaux d'entretien, de nettoyage et de réparation effectués de façon irrégulière, l'argument avancé au premier chef est qu'ils doivent être effectués le dimanche en dehors du processus général de fabrication, parce qu'ils entraveraient autrement la bonne marche de la production; de plus, ils assurent la reprise normale à plein régime du travail le lundi.

## Influence du travail dominical sur la durée normale du travail

Lorsque le processus de fabrication se poursuit une bonne partie du dimanche, les travailleurs sont généralement répartis en trois équipes, souvent complétées par une quatrième, de remplacement celle-là. Ce régime est, dans l'ensemble, celui de l'industrie du ciment, de la porcelaine et de la fabrication des fibres synthétiques; en outre, surtout dans quelques entreprises belges, deux équipes seulement étaient prévues. De même, dans les papeteries des trois pays où le travail s'effectuait partiellement de façon continue, on rencontrait en général trois équipes plus une de repos, tandis qu'en Belgique et aux Pays-Bas les travaux, consacrés le dimanche principalement à l'entretien et à des activités

analogues, étaient le plus souvent exécutés par une équipe ordinaire de jour. Dans les laiteries enfin, où le travail dominical n'était généralement pratiqué qu'à certaines heures, celui-ci était presque toujours assuré par une ou au maximum deux équipes.

L'organisation du travail en équipes a eu plusieurs conséquences : selon les relais et les repos prévus dans les types d'horaires, la durée hebdomadaire du travail, pour des équipes régulières faisant en général 8 heures, était tantôt supérieure, tantôt inférieure à la durée normale. Toutefois, la moyenne de plusieurs semaines donnait le plus souvent une durée normale du travail correspondant aux dispositions des conventions collectives ou d'accords d'entreprise, ou même parfois inférieure de 2 à 3 heures, quand il y avait trois ou quatre équipes.

Lorsque le travail effectué le dimanche constituait en même temps un travail supplémentaire, ce qui est spécialement le cas quand ce jour est réservé aux travaux urgents d'entretien, de nettoyage et de réparation, la durée hebdomadaire normale du travail était généralement dépassée; plusieurs entreprises de Belgique, d'Allemagne et de France, moins souvent d'Italie, atteignaient alors de 50 à 56 heures de travail hebdomadaire effectif, et même 60.

Selon la nature du travail et la façon dont était établi l'horaire du travail des équipes, les ouvriers appelés à travailler le dimanche avaient droit à un nombre plus ou moins grand de dimanches libres par an. Cette question est parfois réglée par des conventions collectives, mais elle l'est le plus souvent par un accord conclu au niveau de l'entreprise. On rencontrait donc les systèmes les plus divers, où l'on trouvait 3 dimanches libres sur 4 dans le cas le plus favorable, et 1 sur 7 dans le cas le plus défavorable. Le plus souvent les horaires de travail étaient établis de telle sorte que la période de repos d'un travailleur comprenait un dimanche toutes les trois ou quatre semaines.

#### Rémunération des heures de travail effectuées le dimanche

Le travail régulier du dimanche ne donne pas toujours droit à un supplément de salaire. Du moins en France et en Italie, certaines conventions collectives, ainsi que certaines entreprises, ne prévoyaient pas de supplément pour le travail en équipes ou pour le travail régulier du dimanche. Toutefois, la plupart des entre-

prises consultées payaient une majoration de salaire. En Italie, la majoration appliquée pour le travail dominical effectué de jour se situait le plus souvent entre 3 % et 25 %, atteignant même dans un cas 97 %, cependant que, pour les équipes de nuit, le taux courant allait de 15 à 55 %. En France, au contraire, le taux versé pour le travail en équipes tardives le dimanche était inférieur à celui des équipes de jour (dans l'industrie du ciment, p. ex., il était de 35 % contre 75 %). Par ailleurs, les majorations prévues étaient étalées entre 20 et 100 %. Dans les autres Etats membres, il s'appliquait toujours au travail régulier du dimanche une majoration de salaire. Celle-ci oscillait en Allemagne entre 50 et 150 %, les taux dépassant 100 % n'étant accordés qu'exceptionnellement et principalement lorsqu'il s'agit d'un travail effectué les jours fériés. Pour l'usine de ciment du Luxembourg, on indiquait 70 %, tandis qu'en Belgique et aux Pays-Bas enfin, le taux payé était, dans la grande majorité des entreprises consultées, de 100 %; en Belgique, ce taux était dans quelques cas un peu plus faible; aux Pays-Bas dans une usine il s'élevait jusqu'à 124 %.

Le travail exceptionnel du dimanche était rémunéré en France, en Italie et au Luxembourg sur la base de taux plus élevés que ceux qui s'appliquaient au travail normal du dimanche en équipes, les majorations oscillant, en France entre 40 et 100 %, en Italie entre 30 et 75 % et, dans une usine, entre 100 et 136 %, et atteignant enfin, dans l'usine de ciment luxembourgeoise, 100 %. Le cumul des majorations pour heures supplémentaires et de celles versées au titre du travail dominical n'était, dans la plupart des cas, pas pratiqué. On le constatait seulement là où le taux de majoration de salaire appliquée au travail dominical restait inférieur à 100 %.

Dans presque tous les cas, il était de règle d'accorder aux travailleurs appelés à travailler le dimanche un ou même plusieurs jours de repos compensateur en cours de semaine. Lorsque le travail du dimanche était pratiqué de façon régulière, ce ou ces jours étaient imposés par l'horaire du travail. Seul le travail du dimanche exceptionnel, effectué dans les cas d'urgence, n'était pas toujours compensé par l'octroi de temps libre à un autre jour; le taux de majoration du salaire était dans ce cas simplement augmenté.

#### Opinions et perspectives

Les opinions exprimées par les employeurs et les travailleurs quant aux chances qu'a le tra-

vail dominical, dans les branches d'industrie couvertes par l'enquête, de prendre à l'avenir plus d'extension ou de perdre de l'importance variaient d'une branche à l'autre ainsi que d'un pays à l'autre.

Dans deux secteurs on s'accordait cependant — abstraction faite des syndicats néerlandais dans l'industrie du ciment et des opinions divergentes exprimées en Italie — à croire qu'il sera possible de réduire l'importance du travail dominical, en l'occurrence dans l'industrie du ciment et l'industrie du lait.

Dans l'industrie du ciment, le progrès de la technique, en particulier l'automatisation croissante des installations et des machines, permet de penser qu'une partie des travailleurs pourra à l'avenir être exemptée du travail du dimanche. En Italie, par contre, l'éventualité d'une réduction s'appuie plus sur la situation conjoncturelle — tout au moins en ce qui concerne l'avenir immédiat — que sur l'évolution de la technique, certaines entreprises allant même jusqu'à affirmer que la modernisation pouvait au contraire entraîner une extension de l'importance du travail dominical. D'après les affirmations émises dans différents milieux, la réduction du travail du dimanche dans l'industrie laitière devrait être favorisée par la multiplication en

cours dans les laiteries — et peut-être également chez les producteurs — d'installations frigorifiques destinées à protéger le lait plus longtemps du danger de détérioration rapide. Du côté des syndicats se fait également sentir une certaine résistance à l'égard du travail du dimanche dans ce secteur.

Sur le point de l'évolution future du travail dominical dans les trois autres industries couvertes par l'enquête, des opinions contradictoires ont été émises. La mécanisation croissante a été le plus souvent citée comme un facteur de réduction du travail du dimanche à partir du moment où, grâce à elle, la main-d'œuvre mobilisée jusqu'ici en régime continu pourra se trouver libérée. Toutefois, lorsque la mise en place d'installations répondant aux techniques nouvelles oblige les entreprises à recourir au travail par équipes, une certaine extension du travail dominical devra être escomptée. Dans certains cas, comme celui de la fabrication du papier, l'extension prévue du travail dominical était également motivée par l'existence de la concurrence croissante de l'étranger. Ces réponses font apparaître en maint endroit combien les entreprises font entrer dans leurs considérations les avantages et inconvénients qui pourraient découler pour eux d'une législation différente de celle à laquelle sont soumis leurs concurrents étrangers.

## DESCRIPTION DE LA SITUATION DANS LES DIVERS ETATS MEMBRES

### B E L G I Q U E

La législation belge en matière de travail dominical a été complètement refondue au cours des dernières années. Le travail dominical est régi désormais par la « loi sur le repos du dimanche » du 6 juillet 1964.

La loi de 1964 a pour but, d'une part, de mettre en concordance la précédente législation avec la convention no.106 relative au repos hebdo-

madaire dans le commerce et les bureaux adoptée en 1957 par l'Organisation internationale du travail, d'autre part, elle modifie ou complète diverses dispositions de l'ancienne législation, sans toutefois porter atteinte à ses principes fondamentaux. La nouvelle loi veut, au contraire, assurer une application plus efficace de l'ancienne législation, en tenant compte de l'évolution des conditions sociales, économiques et techniques.

### REGLEMENTATION DU TRAVAIL DOMINICAL PAR DES DISPOSITIONS LEGALES, REGLEMENTAIRES ET ADMINISTRATIVES

#### Bases juridiques du travail dominical

Le repos dominical est régi en Belgique par la loi du 6 juillet 1964.

La caractéristique fondamentale de la législation belge est la fusion des principes du repos dominical et du repos hebdomadaire.

Aucune des personnes touchées par le champ d'application de la loi ne peut être employée le dimanche, c'est-à-dire du samedi minuit au dimanche minuit. Il s'agit d'un principe d'ordre public auquel il ne peut être dérogé que dans les cas prévus par la loi ou par ses arrêtés d'exécution. Dans ce cas le travailleur occupé le dimanche a droit à un repos compensatoire dans les six jours suivant ce dimanche. Ce repos ne peut être inférieur à une demi-journée si le travail dominical a duré quatre heures au moins et doit être d'une journée entière si le travail dominical a duré plus de quatre heures.

#### Champ d'application des dispositions légales, réglementaires et administratives

La législation sur le repos dominical s'applique en règle générale aussi bien aux travailleurs qu'aux employeurs.

Pour l'application de la législation, sont assimilées aux travailleurs les personnes qui, autrement qu'en vertu d'un contrat de louage de travail, fournissent des prestations de travail sous l'autorité d'une autre personne. De même, sont assimilées aux employeurs les personnes qui occupent les personnes visées plus haut.

Toutefois, la législation ne s'applique pas à tous les travailleurs et employeurs. En sont exclues diverses catégories de personnes, appartenant soit au secteur public, soit au secteur privé; dans certains cas, ces personnes sont soumises à une réglementation particulière. En outre, des dérogations au principe du repos dominical sont prévues pour certaines activités, certaines catégories d'entreprises, certaines branches de diverses industries et du commerce ainsi que pour certaines régions. Il s'agit, alors tantôt de dérogations automatiques, tantôt de dérogations subordonnées à une autorisation préalable.

#### SONT EXCLUES DU CHAMP D'APPLICATION DE LA LOI

— les personnes occupées par l'Etat, les provinces, les communes, les établissements

publics qui en dépendent et les organismes d'intérêt public; cependant, la loi s'applique aux personnes occupées par ces différentes catégories d'établissements, lorsque ceux-ci exercent une activité industrielle ou commerciale, ou lorsqu'ils dispensent des soins de santé, de prophylaxie ou d'hygiène;

— les personnes liées par un contrat de travail à domicile;

— les personnes occupées dans une entreprise familiale;

— les personnes occupées dans une entreprise foraine;

— le personnel navigant des entreprises de pêche et le personnel navigant occupé à des travaux de transport par air et par eau, à l'exception des personnes liées par un contrat d'engagement pour le service des bâtiments de navigation intérieure;

— les docteurs en médecine, dentistes, pharmaciens et étudiants stagiaires se préparant à l'exercice de ces professions;

— les personnes occupées dans les établissements d'enseignement.

#### FACULTE D'EXTENSION OU D'EXCLUSION DU CHAMP D'APPLICATION

Le roi peut étendre ou restreindre le champ d'application de la loi (soit purement, soit moyennant certaines modalités) sur proposition des commissions paritaires compétentes et après avis du Conseil national du travail, ou, à défaut de commissions paritaires, sur proposition de Conseil national du travail.

#### Dérogations à l'interdiction de principe du travail dominical

La législation en vigueur prévoit toute une série de dérogations à l'interdiction du travail dominical.

#### Dérogations générales pour certaines catégories de travaux

Dans un certain nombre de cas énumérés ci-dessous, certains travaux peuvent être exécutés le dimanche, soit par les travailleurs de l'entreprise elle-même soit par ceux d'une

entreprise étrangère. Mais ces activités ne sont autorisées que pour autant que l'exploitation normale de l'entreprise ne permette pas l'exécution de ces travaux un autre jour de la semaine.

Il s'agit des activités suivantes :

a) surveillance des locaux affectés à l'entreprise;

b) travaux de nettoyage, de réparation et de conservation nécessaires à la continuation régulière de l'exploitation, ainsi que les travaux autres que ceux de la production dont dépend la reprise régulière de l'exploitation le jour suivant;

c) travaux urgents à effectuer aux machines ou au matériel, et travaux commandés par une nécessité imprévue;

d) travaux entrepris en vue de faire face à un accident survenu ou imminent;

e) travaux nécessaires pour empêcher la détérioration des matières premières ou des produits.

Il s'agit, pour les travaux énumérés sous a) et b), de travaux pouvant se présenter constamment, pour les autres il s'agit par contre de travaux occasionnels ou uniques, consécutifs à certaines circonstances.

Les travailleurs qui ont été occupés le dimanche en application des dérogations précédentes ont droit à un repos compensatoire, ce repos ne peut être inférieur à une demi-journée soit avant 13 h soit après 13 h si le travail du dimanche a duré quatre heures ou moins; il doit être d'une journée entière si le travail a duré plus de quatre heures. Le repos compensatoire doit être octroyé, sauf dérogations accordées par le roi, au cours des six jours qui suivent ce dimanche. Dans certains cas le repos compensatoire peut être fixé par arrêté royal à une durée équivalente à celle des prestations effectuées le dimanche.

#### Dérogations particulières à certaines branches d'activité ou catégories d'entreprises

Plusieurs types de dérogation sont prévus par la législation sur le repos dominical en ce qui concerne un certain nombre de branches d'activité et de catégories d'entreprises où le travail ne peut, pour des motifs d'intérêt public ou des nécessités techniques, être interrompu le dimanche. On peut distinguer quatre grands types de dérogation, concernant :



a) certaines catégories d'entreprises ou d'établissements dans lesquels les travailleurs peuvent être occupés régulièrement le dimanche;

b) certaines catégories d'entreprises ou d'établissements dans lesquels les travailleurs peuvent être occupés le dimanche de 8 à 12 heures;

c) certaines catégories d'entreprises ou d'établissements dans lesquels les travailleurs peuvent être occupés douze dimanches par an;

d) certaines catégories d'entreprises ou d'établissements dans lesquels les travailleurs peuvent être occupés le dimanche à certaines périodes de l'année.

La première catégorie est de loin la plus importante; elle englobe la majorité des activités industrielles autorisées le dimanche, ainsi que le régime particulier du travail par équipes (entreprises à feu continu). Les catégories c) et d) se rapportent par contre exclusivement aux établissements commerciaux et de prestations de service. Les dérogations prévues sont les suivantes.

Ad a) Dans son article 6, la loi du 6 juillet 1964 énumère 26 catégories d'entreprises ou d'établissements où l'occupation de travailleurs le dimanche est autorisée toute l'année. Ce sont :

1) les entreprises alimentaires dont les produits sont destinés à être livrés immédiatement à la consommation;

2) les entreprises ayant pour objet la vente au détail des comestibles ou denrées alimentaires;

3) les hôtels, motels, terrains de camping, restaurants, entreprises de restauration, traiteurs, salons de consommation et débits de boisson;

4) les débits de tabac et les magasins de fleurs naturelles;

5) les pharmacies, drogueries et magasins d'appareils médicaux et chirurgicaux;

6) les établissements de bains publics;

7) les entreprises de journaux et de spectacles et jeux publics;

8) les entreprises de location de livres, chaises, de moyens de locomotion;

9) les entreprises de production, de transformation ou de transport de gaz, d'électricité, de vapeur ou d'énergie nucléaire et les entreprises de distribution d'eau;

10) les entreprises de transport par terre et par air, ainsi que les entreprises de pêche;

11) les entreprises de réparation et d'entretien de navires;

12) les bureaux de placement, les agences d'information et de voyage;

13) les industries dans lesquelles le travail, en raison de sa nature, ne souffre ni interruption ni retard;

14) les établissements et services dispensant des soins de santé, de prophylaxie ou d'hygiène;

15) les entreprises vendant au détail des carburants et des huiles pour les véhicules, mais seulement en ce qui concerne les travailleurs occupés à la vente;

16) les entreprises exploitant des emplacements de parage pour véhicules automobiles;

17) les entreprises de photographie, uniquement en ce qui concerne les opérateurs filmeurs photographiant les particuliers sur la voie publique;

18) les entreprises de l'industrie cinématographique assurant le journal d'actualités en ce qui concerne les travailleurs chargés des travaux inhérents à la presse filmée;

19) les entreprises de production de films pour le cinéma et la télévision en ce qui concerne le personnel ouvrier chargé des travaux d'éclairage, de machinerie, de construction et de démontage du décor;

20) les entreprises de distribution de radio-diffusion et télévision;

21) les entreprises qui s'occupent des opérations de charge dans les gares de chemin de fer, dans les aéroports et dans les gares maritimes;

22) les travaux de dépannage de véhicules à moteur et d'appareils automatiques de distribution;

23) la participation à des manifestations de tout genre, notamment aux salons, aux expositions, aux musées, aux foires commerciales, industrielles et agricoles, aux marchés, aux braderies, aux cortèges et manifestations sportives;

24) les travaux de chargement, de déchargement et de déhalage, dans les ports, débarcadères et stations;

25) les travaux des gardes-chasse et des gardes-pêche;

26) les travaux agricoles urgents ou indispensables.

Cette liste peut être complétée par arrêté royal étendant ce régime dérogatoire à toutes catégories d'entreprises, d'établissements ou de travaux, qui, soit pour des motifs d'utilité publique soit en raison de nécessités locales ou autres, exigent habituellement le travail pendant tout ou partie de la journée du dimanche. De même des radiations de la liste peuvent être opérées par arrêté royal.

Les travailleurs qui ont été occupés le dimanche en application des dérogations précédentes ont droit, dans les six jours qui suivent ce dimanche, à un repos compensatoire en conformité des dispositions décrites ci-dessus (p. 20 et suiv.). Toutefois, un régime de repos différent peut être fixé par arrêté royal.

De plus, un arrêté royal peut autoriser les employeurs de certaines catégories d'entreprises, d'établissements ou de travaux, qui occupent des travailleurs par équipes successives, à prolonger le travail de l'équipe de nuit jusqu'au dimanche matin à 6 h. Dans ce cas, le travail des travailleurs composant cette équipe ne peut être repris avant le lundi matin à la même heure.

*Ad b)* Aux termes de la loi, les magasins de détail non mentionnés expressément au point *a)* comptent parmi les catégories d'entreprises ou d'établissements où les travailleurs peuvent être occupés le dimanche matin de 8 à 12 h. Cette faculté peut être supprimée ou limitée par réduction des heures d'ouverture par arrêté royal s'appliquant aux magasins de détail d'une commune déterminée ou d'un groupe de communes; toutefois, en raison de nécessités particulières, un arrêté royal peut aussi autoriser — pour une durée de six semaines au plus par année — le travail du personnel soit à d'autres heures soit pendant un plus grand nombre d'heures le dimanche.

S'il est occupé quatre heures ou moins le dimanche, le travailleur a droit dans les six jours suivants à un repos compensatoire qui ne peut être inférieur à une demi-journée soit avant 13 h, soit après 13 h; ce jour-là, la durée du travail ne peut excéder cinq heures.

*Ad c)* Un arrêté royal peut autoriser les employeurs des industries suivantes à occuper les travailleurs le dimanche douze fois par année, à condition qu'un repos compensatoire leur soit accordé dans les six jours qui suivent le dimanche où ils ont été occupés :

— les industries qui s'exercent seulement pendant une partie de l'année ou qui sont exploitées d'une manière plus intense en certaines saisons;

— les industries qui s'exercent en plein air et dans lesquelles le travail peut être entravé par les intempéries.

En aucun cas il ne peut être fait usage de cette faculté plus de quatre semaines consécutives.

L'employeur qui désire faire exécuter un travail le dimanche en application de cette disposition est tenu d'en informer, dans les vingt-quatre heures, l'Inspection du travail (dans l'ancien système, remplacé par la nouvelle loi de 1964, de telles exemptions avaient été arrêtées pour certaines périodes de l'année, dans la limite de cinq heures de travail dominical, en ce qui concerne les fabriques de conserves de légumes et les blanchisseries du littoral).

*Ad d)* Dans les stations balnéaires et climatiques, ainsi que dans les centres touristiques, les travailleurs des magasins de détail et des salons de coiffure peuvent, sans autorisation préalable, être occupés au travail le dimanche pendant la période allant de Pâques au 30 septembre. Les employeurs sont néanmoins tenus, chaque année, deux semaines au moins avant le début de la période susmentionnée, d'informer soit individuellement, soit collectivement, l'Inspection du travail, de l'horaire du travail prévu et des dimanches au cours desquels leur personnel sera occupé.

Pour déterminer quelles sont les localités qui peuvent être considérées comme stations balnéaires, climatiques et touristiques, la loi donne une définition de ces termes.

Là encore, les travailleurs qui sont occupés le dimanche ont droit à un repos compensatoire dans les six jours qui suivent ce dimanche.

*Remarque finale :* les arrêtés pris en exécution de l'ancienne loi de 1965 restent en vigueur jusqu'à leur abrogation.

#### Dispositions spéciales concernant les femmes et les jeunes

Les exceptions et dispenses énumérées ci-dessus (p. 20) ne s'appliquent pas aux garçons de moins de 16 ans, ni aux filles et aux femmes âgées de moins de 21 ans, qui sont occupés dans

les mines, carrières, les usines, manufactures et fabriques, dans les ports, débarcadères et stations ainsi que dans les transports par air et par eau.

Néanmoins, en ce qui concerne celles de ces industries où le travail, en raison de sa nature, ne souffre ni interruption ni retard, le roi peut autoriser l'emploi des filles et des femmes âgées de 16 à 21 ans, pendant les sept jours de la semaine, soit habituellement, soit pour un certain temps, soit conditionnellement. Lorsqu'elles sont appelées au travail dominical sur la base de tels arrêtés, le temps nécessaire pour vaquer une fois par semaine aux devoirs de leur culte ainsi qu'un repos compensatoire doivent leur être octroyé; ce dernier ne peut être inférieur à une demi-journée, si le travail dominical a été de quatre heures ou moins, et doit être d'une journée entière si le travail dominical a duré plus de quatre heures (dans l'ancien régime légal des arrêtés avaient été pris en ce qui concerne certaines branches de l'industrie du verre ainsi que pour la fabrication des conserves de légumes).

#### Application des dispositions légales et réglementaires et surveillance

Les arrêtés royaux à prévoir pour l'application de la législation ne peuvent être pris qu'après avis de la commission paritaire compétente ou de l'organe paritaire qui a été créé par ou en vertu d'une loi pour certaines catégories de personnes. Cet avis est toutefois donné par le Conseil national du travail lorsque le règlement relève de la compétence de plusieurs commissions paritaires ou lorsqu'une telle commission

n'existe pas pour le secteur en cause. Ces organismes doivent faire connaître leur avis dans les deux mois, à défaut de quoi il est passé outre.

Les dispositions de la législation sur le repos dominical sont d'ordre public. Les infractions aux dispositions de la loi sur le repos dominical constatées par des officiers de police ainsi que par d'autres fonctionnaires ou agents chargés par le roi de surveiller l'exécution de la loi peuvent être sanctionnées par des peines correctionnelles. La loi fixe de manière détaillée les droits de ces fonctionnaires et agents dans l'exercice de leurs fonctions (p. ex., droit de pénétrer à toute heure dans les établissements et lieux de travail, de procéder à des examens, contrôles et enquêtes, de recueillir des informations, d'interroger les employeurs, les travailleurs ou les membres des délégations syndicales, de se faire produire tous livres, registres et autres documents, d'ordonner l'affichage de dispositions réglementaires).

Les employeurs sont obligés d'afficher les tableaux qui seront reconnus nécessaires au contrôle; en outre, ils sont tenus d'indiquer dans leur règlement d'atelier les conditions du repos prévu par la loi sur le repos dominical.

Des sanctions pénales frappent l'employeur, ses préposés ou mandataires qui ont fait ou laissé travailler, contrairement aux dispositions légales sur le repos hebdomadaire, ceux qui ne se sont pas conformés aux dispositions énumérées à l'alinéa précédent ainsi que ceux qui ont mis obstacle à la surveillance organisée en vertu des dispositions légales. Seront également punis d'une amende les père, mère ou tuteur qui auront fait ou laissé travailler leur enfant ou pupille mineur contrairement aux prescriptions légales.

### IMPORTANCE DU TRAVAIL DOMINICAL DANS CERTAINES BRANCHES D'INDUSTRIE SELECTIONNEES

Ont participé à l'enquête sur la pratique du travail dominical en Belgique :

- six entreprises de l'industrie du ciment,
- cinq entreprises de l'industrie de la porcelaine et de la céramique,
- six entreprises de la fabrication de la pâte, du papier et du carton,
- six entreprises de l'industrie du lait.

La branche industrielle des « fibres synthétiques » n'a pas été prise en considération pour la Belgique, étant donné le nombre réduit des entreprises dans ce pays.

Les branches d'activité retenues ont fourni les données ci-après sur l'importance du travail dominical pendant le mois d'octobre 1964, c'est-à-dire, à une époque où l'ancienne loi de 1905 était encore en vigueur.

## Généralités

Les six entreprises retenues pour l'enquête sont des entreprises moyennes : quatre d'entre elles occupent de 100 à 500 personnes, les deux autres un peu plus de 500. Au total 2 238 salariés, dont 1 844 ouvriers, travaillaient à la mi-octobre 1964 dans les six entreprises ; parmi les ouvriers, 27 seulement (1,5 %) étaient du sexe féminin.

Les principaux produits des entreprises concernées sont des ciments Portland, des ciments métallurgiques ainsi que des concassés calcaires.

## Importance du travail dominical

En application de la clause dérogatoire de la loi de 1905 en ce qui concerne les travaux industriels qui, en raison de leur nature, ne souffrent ni interruption ni retard, et des arrêtés d'exécution de ladite particulière loi, le travail dominical est habituel dans les sections des usines remplissant les conditions précitées. Par contre, dans les autres sections, dont les activités ne répondent pas à la notion du « feu continu » au sens précisé ci-dessus, le travail dominical ne se produit qu'exceptionnellement dans les cas accidentels déterminés par la loi.

Le pourcentage des travailleurs appelés le dimanche au travail continu dépend de facteurs locaux, techniques, économiques et humains ; il varie donc d'une usine à l'autre.

Dans les six entreprises interrogées, on a travaillé les quatre dimanches d'octobre 1964. Le pourcentage des ouvriers chargés de travaux continus par rapport à l'effectif total de main-d'œuvre a été de 12 à 25 % selon les entreprises et de 19 % en moyenne. Le nombre d'heures de travail effectuées s'est élevé à 11 923, ce qui signifie que les ouvriers chargés de travaux continus ont effectué 8,6 heures en moyenne le dimanche. Par rapport au nombre d'heures d'ouvrier effectuées dans les six entreprises en octobre 1964, le travail dominical régulier représente 3,5 % environ atteignant tout juste 5 % dans une entreprise.

Par ailleurs, 147 ouvriers (8 % du total) ont travaillé irrégulièrement le dimanche, effectuant ainsi 3 600 heures de travail environ. Par rapport au nombre total d'heures d'ouvrier effectuées au cours du mois d'enquête, cela

représente 1,0 %. Dans une entreprise, jusqu'à 21 % des ouvriers ont été occupés irrégulièrement le dimanche, soit avec les ouvriers occupés continuellement 43 %, donc près de la moitié de l'effectif.

## Motifs justifiant le recours au travail dominical

Jusqu'à présent, le motif essentiel justifiant le recours au travail dominical réside dans une nécessité technique absolue, résultant du fonctionnement des principales installations de fabrication vingt-quatre heures sur vingt-quatre. C'est la nature même de l'activité (cuisson de la pâte) qui détermine l'impossibilité matérielle d'interrompre le travail en raison même d'exigences qu'imposent les méthodes industrielles pratiquées. C'est ainsi que les six entreprises ont déclaré que la cuisson du ciment ainsi que la mouture Clinker font partie des sections travaillant le dimanche ; de plus, dans trois entreprises, des ouvriers ont été appelés à travailler le dimanche pour alimenter ou allumer les fours.

Les autres motifs invoqués sont des travaux de réparation, d'entretien et éventuellement de nettoyage. En octobre 1964, des ouvriers ont été appelés à effectuer des travaux de réparation le dimanche dans cinq entreprises et, de surcroît, des travaux de nettoyage dans deux de celles-ci.

## Influence du travail dominical sur la durée normale du travail

Si l'employeur fait travailler plus de 8 heures pendant 6 jours de la semaine et respecte en outre la demi-journée de congé, intervalle prévu par la loi sur le repos du dimanche, il peut — tout en observant les dispositions légales relatives au repos dominical et à la durée du travail — faire travailler les ouvriers au-delà de la durée normale de travail autorisée de 45 heures par semaine. La pratique du travail dominical peut donc entraîner une augmentation de la durée normale du travail. Toutes les entreprises ne font cependant pas usage de cette possibilité, au contraire la pratique se généralise de plus en plus d'accorder en semaine un repos compensatoire à l'ouvrier occupé le dimanche.

Sur les six entreprises interrogées, deux avaient organisé le travail en deux équipes, trois en trois équipes et une même en quatre équipes.

Les établissements fonctionnant avec deux équipes ont atteint une durée moyenne hebdomadaire de travail de 56 heures, l'une des entreprises organisées en trois équipes est arrivée à 52 heures, les autres se sont contentées d'une durée moyenne hebdomadaire de travail de 45 heures.

Sur les quatre dimanches du mois d'octobre 1964, les ouvriers soumis au régime du travail continu étaient libres un dimanche sur deux dans un établissement, un dimanche sur trois dans trois établissements et seulement un sur quatre dans deux établissements.

#### Rémunération des heures de travail effectuées le dimanche

Les conventions collectives du secteur cimentier belge prévoient le versement d'un supplément de salaire égal à 100 % du salaire normal, primes comprises, pour les prestations des dimanches et jours fériés. En général, il n'y a pas cumul de ce supplément et des suppléments pour heures supplémentaires; d'après la réponse d'une entreprise cela serait cependant son cas. Conventionnellement on entend par travail du dimanche la période allant du dimanche matin 6 h au lundi matin 6 h.

Dans tous les cas, le repos compensatoire prévu par la loi est accordé pour le travail effectué le dimanche; une entreprise déclare 26 jours de repos compensatoire par an. Indépendamment d'une durée normale de travail plus courte dans le cas où le travail est organisé en quatre équipes, aucun autre avantage supplémentaire n'est accordé à la main-d'œuvre occupée le dimanche.

#### Opinions et perspectives

On s'attend avec une certitude assez grande à ce que l'évolution introduite par la nouvelle loi de 1964 dans le sens d'une limitation du travail dominical se poursuive de même que la réduction générale de la durée hebdomadaire du travail.

Par ailleurs l'industrie belge du ciment développe, sous l'angle du progrès technique, des efforts destinés à accroître l'automatisation de ses installations. Cette évolution permettra normalement de libérer une partie de la main-d'œuvre qui, aujourd'hui encore, est tenue de servir l'appareil de production en continu, y compris les dimanches et jours de fête.

Ces deux orientations semblent donc concordantes quant à leurs effets. Le seul problème qui subsiste se pose à propos de leur concomitance. En effet, l'automatisation suppose des efforts à long terme, pose des problèmes d'investissements lourds, eux-mêmes liés à la situation conjoncturelle des points de vue économique, commercial et financier.

#### INDUSTRIE DE LA PORCELAINE ET DE LA CERAMIQUE

##### Généralités

Sur cinq entreprises interrogées, deux occupaient de 100 à 500 travailleurs et deux autres de 500 à 1000. Le cinquième établissement n'occupait que 8 ouvriers et ne travaillait pas le dimanche. Etant donné son importance minime il n'en sera pas tenu compte par la suite. Les quatre entreprises restantes avaient au total 1850 travailleurs, dont 1670 ouvriers. Dans cette branche d'industrie, plus de 37 % des ouvriers étaient des femmes, ce qui est relativement beaucoup.

Parmi les produits fabriqués par les entreprises on relève des carreaux de faïence, des plinthes de faïence, des objets de décoration, des installations sanitaires et autres objets de faïence et de porcelaine.

##### Importance du travail dominical

Les entreprises font généralement usage des possibilités offertes par la législation de faire exécuter certains travaux le dimanche; cela vaut en particulier pour les travaux qui, en raison de leur nature, ne peuvent être interrompus, mais aussi pour les travaux de préparation et d'entretien.

Les quatre entreprises considérées de l'industrie belge de la porcelaine et de la céramique fine ont travaillé les quatre dimanches d'octobre 1964. Le nombre des ouvriers appelés régulièrement au travail dominical s'est élevé à 173 (10,5 % du total); dans une entreprise jusqu'à près de 30 % des ouvriers ont travaillé le dimanche. Au total, ils ont effectué 3916 heures de travail, ce qui, par rapport au nombre global d'heures d'ouvrier du mois d'octobre, représente un pourcentage de 1,3 %. Pour les quatre entreprises, la durée moyenne du travail des ouvriers occupés le dimanche s'établit à 5,6 heures; cependant, dans l'entre-

prise où près de 30% des ouvriers sont occupés le dimanche, la durée du travail est de 8 heures.

De plus, dans deux des quatre entreprises, certains ouvriers, 37 au total, ont travaillé occasionnellement les dimanches d'octobre 1964, fournissant 163 heures de travail au total (c'est-à-dire seulement 4,4 heures par ouvrier en moyenne pour tout le mois).

#### Motifs justifiant le recours au travail dominical

Le motif essentiel invoqué aussi par l'industrie de la porcelaine et de la céramique pour justifier le travail dominical est la nécessité technique : une baisse de la température pourrait entraîner la détérioration des fours. A cela s'ajoute un motif économique : le ralentissement hebdomadaire de la production ne permettrait pas — les charges restant les mêmes — de maintenir des prix compétitifs.

C'est ainsi que la cuisson fait partie des travaux effectués le dimanche dans les quatre entreprises ; en outre, dans une entreprise il était procédé aussi aux autres opérations de fabrication ainsi qu'au réglage des fours et des chaudières de chauffage.

#### Influence du travail dominical sur la durée normale du travail

Une entreprise avait réparti sa main-d'œuvre en deux équipes alternant le dimanche en octobre 1964, une autre a préféré le système des trois équipes et la dernière le système des quatre équipes. Dans le cas des quatre équipes il en est résulté une durée moyenne hebdomadaire de travail de 42 heures, dans les autres cas, par contre, celle-ci était de 45 heures. Lorsque le recours au travail dominical entraîne une durée hebdomadaire de travail supérieure à 45 heures, un repos compensatoire est octroyé à l'ouvrier au cours de la semaine, afin que la moyenne hebdomadaire de 45 heures ne soit pas dépassée.

Le nombre des dimanches libres a été de deux sur trois dans une entreprise, d'un sur trois dans une autre et d'un sur sept dans la troisième. Dans la quatrième entreprise, les ouvriers sont libres ou non le dimanche selon qu'ils appartiennent à telle ou telle équipe (quatre équipes de 8 heures chacune).

#### Rémunération des heures de travail effectuées le dimanche

Le supplément pour travail dominical est de 100% dans toutes les entreprises interrogées, le cumul avec d'éventuels suppléments pour heures supplémentaires n'étant pas autorisé. Une entreprise a accordé, en outre, une prime d'équipe de 13,08 FB pour les équipes de jour et de 50,40 FB pour les équipes de nuit. Deux entreprises avaient fixé le montant de ces primes d'équipe à 1,25 FB l'heure de travail diurne et à 4 FB l'heure de travail nocturne.

L'entreprise qui organisait le travail en quatre équipes ne prévoyait pas de repos compensatoire pour le travail dominical ; les trois autres par contre accordaient une journée de repos compensatoire dans la semaine pour le travail effectué le dimanche. Enfin une entreprise prévoyait comme avantage supplémentaire une prime mensuelle pour le personnel travaillant le dimanche.

#### Opinions et perspectives

On ne s'attend actuellement ni à une augmentation ni à une réduction du travail dominical dans l'industrie de la porcelaine et de la céramique fine. Pour l'avenir, il semble qu'il faille s'attendre plutôt à une extension qu'à une limitation de la pratique du travail dominical, en particulier si le marché des produits de cette branche devait s'élargir.

#### FABRICATION DE LA PATE, DU PAPIER ET DU CARTON

##### Généralités

Quatre des six entreprises interrogées occupaient de 100 à 500 travailleurs, une plus de 500 et la dernière plus de 1000. Au 15 octobre 1964, l'effectif total au travail était de 2700 travailleurs environ dont 2140 ouvriers ; 18% des ouvriers étaient du sexe féminin.

Indépendamment du papier et du carton des types les plus divers, le feutre, les revêtements de sol et les cuirs synthétiques figuraient parmi les produits fabriqués par les entreprises.

##### Importance du travail dominical

Les entreprises font, en général, usage des possibilités offertes par la législation de faire

travailler le dimanche et surtout de la dérogation reprise dans la nouvelle loi en vigueur à partir de 1965 en ce qui concerne les travaux de nettoyage, de réparation et d'entretien nécessaires à la continuation de l'exploitation, et les travaux autres que ceux de la production, dont dépend la reprise régulière de l'exploitation le jour suivant.

Une seule des entreprises concernées travaillait à la fabrication chaque samedi sans interruption jusqu'au dimanche matin, pour entreprendre alors les travaux d'entretien et de réparation. Seuls des travaux d'entretien et de réparation étaient effectués le dimanche dans quatre autres entreprises dont deux assuraient aussi des travaux de nettoyage. Une entreprise n'a occupé aucun travailleur le dimanche en octobre 1964.

Au total, le nombre des ouvriers appelés à de tels travaux en octobre 1964 dans les entreprises interrogées est de 102; ils ont effectué, au cours des quatre dimanches, un total de 1 620 heures, soit en moyenne à peine 4 heures par dimanche. A peine 5% de l'effectif total des ouvriers des six entreprises ont travaillé le dimanche; les heures de travail effectuées le dimanche n'ont représenté que 0,4% du nombre total d'heures de travail du mois d'enquête.

Dans deux entreprises de fabrication de papier le travail dominical irrégulier est assez fréquent; dans l'une des usines, plus de 40% et dans l'autre, 15% des ouvriers y ont participé. En valeur absolue cela fait 181 ouvriers ayant effectué 3 253 heures de travail dominical (18 heures en moyenne par mois).

#### Motifs justifiant le recours au travail dominical

Le travail dominical est justifié d'abord par l'absolue nécessité, tous les travaux d'entretien devant être exécutés le dimanche pour permettre de maintenir la production à un niveau normal. En conséquence, les travaux exécutés le dimanche comprennent aussi surtout les travaux d'entretien et de réparation (voir ci-dessus « importance du travail dominical »).

#### Influence du travail dominical sur la durée normale du travail

Une entreprise avait prévu deux équipes de 3 ou 5 heures pour les dimanches d'octobre, trois autres entreprises une équipe d'une demi-journée. La durée régulière du travail hebdomadaire a été à peine influencée par la pratique

du travail dominical; elle a été de 45 heures dans trois entreprises, de 46 heures dans deux autres et de 50 heures dans la dernière. Lorsque la durée hebdomadaire du travail dépasse 45 heures, il s'agit le plus souvent de l'équipe chargée de travaux de nettoyage.

En compensation du travail dominical, un repos a été accordé en semaine par trois entreprises dans tous les cas, et par une autre dans tous les cas sauf pour la section « fabrication de papier »; par contre, deux des six usines n'ont pas prévu de repos compensatoire particulier, l'horaire du travail prévoyant plutôt un travail normal un ou plusieurs dimanches pendant le mois. En outre, dans ces deux cas les ouvriers ne disposaient pas nécessairement de dimanches libres. Dans une entreprise les ouvriers avaient un dimanche libre sur deux; dans les deux autres entreprises travaillant le dimanche, ils avaient deux dimanches sur trois.

#### Rémunération des heures de travail effectuées le dimanche

Dans cinq entreprises le supplément pour travail dominical était de 100%; nulle part le cumul avec d'éventuels suppléments pour heures supplémentaires n'était autorisé. Comme avantages supplémentaires une entreprise prévoyait, en cas de travail dominical, le paiement d'un salaire horaire supplémentaire pour le trajet du domicile au lieu de travail et retour, une autre entreprise prévoyant le remboursement éventuel des frais de nourriture et de transport (en cas de force majeure).

#### Opinions et perspectives

Lorsque les fabriques de papier ont donné elles-mêmes un avis sur l'importance future du travail dominical, leurs opinions ont différé. Deux d'entre elles estimaient qu'il fallait s'attendre à sa diminution, soit pour abaisser les prix de revient en raison de la concurrence croissante des autres Etats de la CEE, soit parce que la main-d'œuvre est de moins en moins disposée à exécuter des travaux d'entretien le dimanche. Une usine ne prévoit aucun changement essentiel si la main-d'œuvre demeure suffisante, alors qu'une quatrième entreprise s'est prononcée pour une extension du travail dominical dans les fabriques de papier, parce que la production de papier est aussi autorisée le dimanche en Allemagne et qu'un arrêt de 24 heures par semaine fait augmenter considérablement les charges.

De l'avis de l'organisation des employeurs, la fabrication du papier et du carton devrait figurer parmi les secteurs d'activité qui, en raison de leur nature, ne souffrent ni interruption ni retard, ce qui permettrait de réduire les prix de revient et d'entrer plus efficacement en compétition avec les autres pays de la CEE.

## INDUSTRIE DU LAIT

### Généralités

Une des six entreprises occupait moins de 100 personnes, les cinq autres de 100 à 500 travailleurs. Au total, 1327 travailleurs, dont 1150 ouvriers, étaient employés à la mi-octobre 1964 dans les entreprises interrogées; le pourcentage de femmes dans l'effectif était légèrement supérieur à 12%.

Les entreprises produisaient les sortes de lait et de produits laitiers les plus diverses (beurre, crème, fromage blanc, fromage, dérivés du lait).

### Importance du travail dominical

Les entreprises ne faisaient généralement usage des possibilités légales de travailler le dimanche que lorsque le travail était absolument nécessaire pour les divers ateliers de fabrication. A cet égard, elles se référaient en premier lieu aux trois dispositions ci-dessous de l'ancienne législation, reprises par la loi en vigueur depuis 1965 :

- l'interdiction du travail dominical ne s'applique pas aux travaux de nettoyage, d'entretien et de réparation nécessaires à la continuation régulière de l'exploitation, ni aux travaux autres que ceux de la production, dont dépend la reprise régulière de l'exploitation le jour suivant;
- elle ne s'applique pas davantage aux travaux nécessaires pour empêcher la détérioration des matières premières ou des produits;

- des ouvriers peuvent être occupés treize jours sur quatorze ou six jours et demi sur sept dans les entreprises alimentaires dont les produits sont destinés à être livrés quotidiennement à la consommation.

Sur six entreprises interrogées, cinq occupaient régulièrement des ouvriers le dimanche toute l'année, la sixième seulement pendant la période allant de février à la mi-octobre. Celle-ci n'a travaillé qu'un dimanche en octobre 1964, les

cinq autres entreprises, par contre, ont travaillé le quatre dimanches.

Au total, le nombre des ouvriers occupés régulièrement le dimanche en octobre 1964 a été de 116, c'est-à-dire 10% de l'effectif global des ouvriers des six entreprises. Ils ont effectué 2589 heures de travail au cours des quatre dimanches (1,2% du nombre total d'heures de travail du mois correspondant). Cela fait en moyenne un peu plus de cinq heures et demi de travail dominical par ouvrier.

Dans deux laiteries — dont celle qui ne fait pas travailler régulièrement le dimanche — 27 ouvriers ont travaillé occasionnellement le dimanche en octobre 1964, ce qui représente 414 heures de travail. Ceux-ci compris 12,5% des ouvriers environ ont été appelés régulièrement ou occasionnellement au travail dominical.

### Motifs justifiant le recours au travail dominical

Les principaux motifs avancés pour justifier le travail dominical sont d'ordre économique, le travail dominical servant en particulier à prévenir la détérioration de la matière première (lait).

Les travaux qui, d'après les entreprises, ont été exécutés le dimanche sont très divers. En faisaient partie, suivant la laiterie, des travaux de réparation (exceptionnellement), le ramassage du lait du matin, le service de réception, le pesage, le mesurage, le refroidissement etc., la pasteurisation et la mise en réservoirs, l'écémage, la fabrication de lait en poudre et/ou de lait en bouteilles, la livraison du lait ainsi que le travail de chauffe.

### Influence du travail dominical sur la durée normale du travail

Certaines entreprises travaillent uniquement en équipes de jour simples, d'autres s'organisent en deux équipes pendant l'été seulement ou répartissent les ouvriers de certaines sections (fabrication de lait en poudre, réception, pasteurisation), en deux équipes, l'une d'elles répartissant les chauffeurs en trois équipes. Cependant la durée régulière du travail hebdomadaire n'a été influencée ni par le travail dominical normal ni par le travail dominical par roulement et a porté uniformément sur 45 heures. Les cinq entreprises qui ont fait travailler régulièrement le dimanche ont



accordé aux travailleurs un repos compensatoire correspondant en semaine.

Le nombre des dimanches libres a varié, suivant l'entreprise, d'une catégorie d'ouvriers à l'autre (p. ex. dans une entreprise 43 pour les chauffeurs, 35 pour les ouvriers travaillant par équipes) et en fonction de la saison (dans une entreprise en hiver tous les dimanches, en été aucun).

#### Rémunération des heures de travail effectuées le dimanche

Sur six entreprises, quatre prévoient, pour le travail dominical régulier, un supplément de salaire de 50% dans deux cas et de 100% dans les deux autres cas. La cinquième entreprise n'accordait un salaire majoré de 100% que pour le travail dominical supplémentaire, la sixième enfin payant 8 heures de salaire pour 6 heures de travail (+ 38%) à la section réception. Le cumul de ces majorations et des majorations

pour travail supplémentaire n'est réalisé dans aucune entreprise.

Aucun autre avantage matériel n'était prévu pour les travailleurs appelés au travail dominical.

#### Opinions et perspectives

En 1964, aucun changement immédiat dans la pratique du travail dominical n'était attendu. Cependant, pour l'avenir, une diminution de son ampleur est escomptée, car des efforts sont faits qui visent à obtenir, dans un avenir proche, une extension de la capacité de production ou un ralentissement du rythme de ramassage du lait chez le producteur (p. ex. tous les deux jours seulement).

Les employeurs de l'industrie de lait s'efforcent de limiter le plus possible le travail dominical, car celui-ci étant toujours plus onéreux entraîne une augmentation des coûts et, d'autre part, des prix fixes les lient tant du côté du producteur que du côté du consommateur.

La réglementation légale sur le travail dominical est très ancienne en Allemagne. Si, sous sa forme actuelle, elle résulte du texte modifié en 1891 de la loi sur les activités industrielles, commerciales et artisanales (*Gewerbeordnung*) du 21 juin 1869, des dispositions en vue de la protection du repos dominical étaient intervenues dès le début du XIV<sup>e</sup> siècle, inspirées essentiellement par des considérations d'ordre religieux. Le principe fondamental posé par la loi sur les activités industrielles, commerciales et artisanales a été de garantir aux travailleurs le dimanche comme jour de repos; toutefois, de nombreuses dérogations, strictement déli-

mitées, ont été apportées à ce principe pour tenir compte, d'une part, des nécessités de l'intérêt public (magasins et services) et, d'autre part, des impératifs techniques et économiques de certaines branches d'activité. Cette réglementation légale est demeurée pratiquement inchangée depuis la fin du XIX<sup>e</sup> siècle, à l'exception des dispositions relatives aux lieux de vente, à l'industrie sidérurgique, à l'industrie du papier et aux employés; aussi s'est-il posé de sérieux problèmes d'adaptation à une situation que les progrès de la technique ont sensiblement modifiée. C'est pourquoi il est envisagé de procéder à une refonte de la législation actuelle.

## REGLEMENTATION DU TRAVAIL DOMINICAL PAR DES DISPOSITIONS LEGALES, REGLEMENTAIRES ET ADMINISTRATIVES

### Bases juridiques des dispositions légales, réglementaires et administratives

Les principes fondamentaux de l'obligation légale du repos dominical se trouvent :

— Dans la *Constitution* de la république fédérale d'Allemagne du 23 mai 1949, dont l'article 140 précise que les prescriptions de l'article 139 de la Constitution de Weimar sont partie intégrante de la nouvelle Constitution, l'article 139 est ainsi libellé : « Le dimanche et les jours de fête reconnus par l'Etat sont protégés par la loi en tant que jours de repos et d'élévation spirituelle ».

— Dans les *Constitutions* d'un certain nombre de Länders : sans doute certaines de ces dispositions constitutionnelles prises en partie avant la promulgation de la loi constitutionnelle de la république fédérale de 1949 sont-elles, sur le plan juridique, devenues caduques, mais leur insertion dans ces constitutions souligne en tout cas l'importance attachée au principe du repos dominical dans la Constitution. Les Constitutions des Länder suivants contiennent notamment des dispositions relatives au repos dominical libellées sous une forme identique ou très voisine de celle de l'article 139 : Constitution du Land de Bade du 22 mai 1947, Constitution du Land de Bade-Wurtemberg du 11 novembre 1953, Constitution de l'Etat libre de Bavière

du 2 décembre 1947, Constitution de Berlin (Ouest) du 1<sup>er</sup> septembre 1950, Constitution de la Ville libre de Brême du 21 octobre 1947, Constitution du Land de Hesse du 11 décembre 1946, Constitution du Land de Rhénanie du Nord-Westphalie du 28 juin 1950, Constitution du Land de Rhénanie-Palatinat du 18 mai 1947, Constitution de la Sarre du 15 décembre 1947.

— Dans la *loi sur les activités industrielles, commerciales et artisanales* du 21 juin 1869, modifiée par plusieurs lois ultérieures et qui pose les principes suivants :

*Paragraphe 105 a* : « Les industriels, commerçants et artisans ne peuvent astreindre les ouvriers à travailler les dimanches et jours fériés... »

*Paragraphe 105 b* : (1) « Pour les travaux effectués dans les mines, salines, installations de préparation, carrières et minières, usines métallurgiques, fabriques et ateliers, ateliers de construction et autres, chantiers de construction navale, briqueteries et tuileries et constructions de toutes sortes, les ouvriers ne doivent être employés ni les dimanches, ni les jours fériés. La durée du repos dont doivent jouir les ouvriers comprendra, pour chaque dimanche ou jour férié, 24 heures au minimum.... »

(2) Dans les établissements commerciaux, les commis, les apprentis et les ouvriers ne doivent pas être occupés les dimanches et jours fériés.

Les autorités de police peuvent, lorsque des circonstances particulières nécessitent un surcroît d'activité, autoriser toutes les branches commerciales ou certaines seulement, ou encore certaines entreprises de ces branches, à travailler six dimanches et jours fériés dans l'année pendant 8 heures au maximum, mais sans dépasser cependant 6 h du soir, et déterminer l'horaire de travail compte tenu de l'heure fixée pour l'office religieux public. L'autorité administrative supérieure peut étendre cette autorisation à quatre autres dimanches et jours fériés par an.

(3) L'autorité administrative supérieure peut autoriser le travail pendant deux heures au maximum dans les entreprises d'expédition et de courtage maritime ainsi que dans tout autre établissement industriel, commercial ou artisanal s'il s'agit du dédouanement ou de l'expédition de marchandises.

(4) Les dispositions du paragraphe (2) s'appliquent par analogie à l'emploi de commis, d'apprentis et d'ouvriers dans les entreprises commerciales de coopératives de consommation et autres associations.

(5) Les dispositions des paragraphes (2) et (3) s'appliquent à tous les employés au sens de la loi sur la durée du travail (Arbeitszeitordnung). Les dérogations et les dispositions particulières concernant le repos dominical des employés du commerce sont également valables pour les autres employés au sens de la loi sur la durée du travail. Les heures de travail ainsi autorisées pour les dimanches et jours fériés ne doivent pas être imputées sur la durée maximum du travail permise par la loi sur la durée du travail.

— Dans la *loi sur la durée du travail dans les boulangeries et pâtisseries* du 29 juin 1936, modifiée par le règlement du 30 avril 1938, le travail est interdit les dimanches et jours fériés dans l'industrie de la boulangerie. Des dérogations sont prévues qui autorisent le dimanche la fabrication de produits périssables.

— Dans la *loi sur la fermeture des magasins* du 28 novembre 1956, amendée en dernier lieu par la deuxième loi portant modification de la loi sur la fermeture des magasins, du 14 novembre 1960, est interdite par principe toute activité commerciale dans les lieux de vente les dimanches et jours fériés. Des dérogations sont prévues pour les pharmacies, la vente de journaux, les stations-service, les stations thermales et de repos et pour la vente dans l'intérêt public.

— Dans la *loi relative aux marins* du 26 juillet 1957, modifiée en dernier lieu par la loi du 2 septembre 1963, les membres de l'équipage ne peuvent en principe être occupés les dimanches et jours fériés sur les navires marchands que pour assurer le service de garde nécessaire, les travaux indispensables et urgents, ainsi que les travaux en cas d'urgence.

— Dans la *loi sur la protection du travail des jeunes* (JArb SchG) du 9 août 1960, modifiée en dernier lieu par la loi fédérale sur les congés du 8 janvier 1963, les jeunes travailleurs ne peuvent en principe être occupés les dimanches et jours fériés. Des dérogations ne sont prévues que pour le travail dans l'industrie hôtelière, les établissements de divertissement, l'agriculture, la navigation intérieure, et pour des raisons urgentes d'intérêt public.

— Dans l'*arrêté sur les loisirs* du 22 octobre 1943 suivant lequel, les femmes ayant des enfants de moins de 14 ans habitant avec elles et qui ne disposent pas d'une aide suffisante, doivent être dispensées sur leur demande du travail autorisé par les dérogations les dimanches et jours fériés.

La durée du repos dominical de toutes les personnes visées par la législation sur le travail dominical doit être de 24 heures au moins, normalement de minuit à minuit. Toutefois, dans les entreprises comportant des postes de jour et de nuit réguliers, la période de repos peut commencer au plus tôt à 18 h le jour ouvrable précédent, au plus tard à 6 h du matin le dimanche ou le jour férié, si le travail est arrêté pendant les 24 heures qui suivent le commencement du repos.

#### Champ d'application des dispositions légales, réglementaires et administratives

Ainsi qu'il ressort de l'énumération des bases juridiques, il existe pour différents secteurs économiques des prescriptions légales particulières dont découle leur réglementation sur le travail dominical.

#### SUR LE PLAN DES BRANCHES D'ACTIVITE

Les dispositions fondamentales de la loi sur les activités industrielles et commerciales s'appliquent à tous les établissements à caractère industriel, commercial et artisanal, à l'except-

tion en particulier des différents secteurs des transports ainsi que des activités professionnelles libérales (enseignement, avocats et notaires, experts comptables, conseillers fiscaux, etc.); elles s'étendent donc à vrai dire aux domaines de l'industrie, du bâtiment, de l'artisanat et du commerce.

En outre, des lois et règlements particuliers ont été adoptés pour la limitation du travail dominical dans la navigation maritime, l'industrie de la boulangerie, les transports routiers, ainsi que les lieux de vente. Pour l'agriculture et la sylviculture il n'existe aucune prescription de droit public analogue pour la protection du travail, sauf pour les jeunes travailleurs; il est seulement stipulé que le temps consacré le dimanche à l'affouragement du bétail ainsi qu'aux autres travaux déterminés par des facteurs naturels doivent être rémunérés comme des heures supplémentaires. De plus, les pharmacies ne sont pas visées par l'interdiction du travail dominical.

#### SUR LE PLAN DES PERSONNES

Indépendamment du fait que des dispositions particulières — comme par exemple celles de la loi sur la fermeture des magasins — peuvent toucher également des travailleurs indépendants, l'interdiction d'occuper des travailleurs le dimanche s'applique :

- aux ouvriers des secteurs visés par la loi sur les activités industrielles et commerciales (c'est-à-dire pratiquement l'industrie, l'artisanat, le bâtiment et le commerce);

- à tous les employés visés par la loi sur la durée du travail, c'est-à-dire les employés des établissements et des administrations de toutes sortes à l'exception de l'agriculture et de la sylviculture, de la pêche, de la navigation maritime et aérienne, ainsi qu'à l'exception des cadres qui ont au moins 20 travailleurs sous leurs ordres ou les employés dont la rémunération dépasse le plafond de l'assurance obligatoire pour l'invalidité, la vieillesse et les survivants, ainsi que des employés ayant reçu formation pharmaceutique occupés dans les pharmacies;

- aux travailleurs occupés dans les secteurs pour lesquels existent les réglementations particulières mentionnées ci-dessus;

- aux travailleurs qui exécutent des travaux interdits le dimanche en vertu de prescriptions des Länder comme étant de nature à troubler

la sanctification extérieure des dimanches et jours fériés.

Les prescriptions concernant l'interdiction du travail dominical ne s'appliquent ni aux fonctionnaires ni aux travailleurs à domicile.

#### Déroptions à l'interdiction de principe du travail dominical

De nombreuses dérogations légales<sup>(1)</sup> sont prévues à la règle du repos dominical. Elles concernent aussi bien certaines activités que certaines branches d'activité ou certains établissements.

#### Déroptions générales pour certaines catégories de travaux

Parmi les travaux dont l'exécution est autorisée le dimanche figurent certains travaux urgents et travaux d'entretien, mais aussi des activités occasionnelles. On peut distinguer les catégories suivantes.

*Certains travaux qui peuvent être effectués régulièrement le dimanche*

Ce sont :

- Les travaux qui doivent être entrepris sans retard pour parer à un *état de nécessité* ou prévenir un danger, ou dans *l'intérêt public*.

Il s'agit, en l'occurrence, de travaux rendus nécessaires par un événement imminent ou imprévu, ainsi que de travaux dans l'intérêt public, c'est-à-dire de travaux dans lesquels les besoins d'ordre collectif se trouvent en jeu.

- La *surveillance des installations*, les travaux de *nettoyage* et d'*entretien* dont dépend la marche régulière de l'établissement ou d'un établissement étranger, ainsi que les travaux dont dépend la reprise normale du travail aux jours ouvrables suivants dans la mesure où ces travaux ne peuvent être effectués les jours ouvrables.

<sup>(1)</sup> Le travail dominical ne peut être admis par convention collective ou accord d'entreprise avec effet de droit public. La convention collective peut seulement régler les détails du travail dominical, pour autant qu'il soit autorisé, avec effet de droit privé. Un accord d'entreprise peut fixer les détails du travail dominical, pour autant que la convention collective en laisse le soin aux parties contractantes.

Ils s'agit, en l'occurrence, de travaux ne pouvant être remis à un jour ouvrable pour des raisons techniques, mais aussi de cas où la non-exécution de tels travaux le dimanche entraînerait une limitation inacceptable de la production le premier jour ouvrable de la semaine ou une augmentation inacceptable des frais de production.

— Les travaux rendus nécessaires pour *prévenir la détérioration des matières premières* ou éviter de compromettre les résultats du travail lorsque ces travaux ne peuvent pas être effectués les jours ouvrables.

Il s'agit aussi, en l'occurrence, de travaux qui, s'ils n'étaient exécutés le dimanche, compromettraient, pour des raisons techniques ou économiques sérieuses, le rythme normal de l'activité de l'établissement; cette disposition vise surtout les cas où les processus de production commencés doivent être achevés.

— La *surveillance* des travaux de l'établissement, dans la mesure où ils sont effectués les dimanches et jours fériés dans le cadre des dispositions prévues ci-dessus.

En ce qui concerne ces travaux, le respect du repos dominical n'est pas obligatoire, et les employeurs qui occupent des travailleurs le dimanche ne sont pas tenus de demander une autorisation spéciale. Ils sont toutefois obligés de tenir un registre dans lequel doivent être indiqués, pour chaque dimanche, le nombre d'ouvriers occupés, la durée de leur travail, ainsi que la nature des travaux effectués. Ce registre doit être produit à tout moment sur demande des autorités de la police et de l'Inspection du travail.

En outre, les employeurs sont tenus d'exempter les ouvriers des travaux visés ci-dessus lorsque leur durée dépasse 3 heures ou empêche l'ouvrier d'assister à l'office religieux :

- soit pendant 36 heures consécutives un dimanche sur trois;
- soit de 6 h à 18 h un dimanche sur deux.

L'Inspection du travail peut néanmoins admettre des dérogations à ces dispositions si elles permettent aux ouvriers :

- a) d'assister à l'office religieux dominical;
- b) de bénéficier d'un repos compensatoire de 24 heures un jour ouvrable.

*Certains travaux qui peuvent être effectués irrégulièrement ou occasionnellement le dimanche*

La législation allemande prévoit les dérogations temporaires suivantes, qui autorisent les employeurs à occuper des ouvriers le dimanche.

— Pour des travaux devenus nécessaires de manière imprévue pour *prévenir un dommage excessif*

Dans ce cas, l'Inspection du travail compétente peut délivrer une autorisation spéciale eu égard à l'importance du dommage imminent et surtout aux circonstances qui n'ont pu être prévues assez tôt pour que ce dommage puisse être évité autrement que par un travail du dimanche.

L'Inspection du travail doit tenir un registre des dérogations accordées, dans lequel sont inscrits le nom de l'établissement, la nature des travaux autorisés, le nombre des ouvriers occupés dans l'établissement occupés les dimanches et jours fériés en question, la durée ainsi que les motifs de l'autorisation.

— Pour dresser un *inventaire* prescrit par la loi

Dans ce cas la loi sur les activités industrielles et commerciales permet d'occuper des travailleurs un dimanche par an, à condition que l'employeur établisse une liste indiquant le nombre des ouvriers occupés le dimanche, ainsi que la durée du travail.

*Dérogations particulières à certaines branches d'activité ou catégories d'entreprises*

Les dispositions légales et réglementaires prévoient, outre les activités susmentionnées, la possibilité du travail dominical dans certains secteurs ou catégories d'entreprises, en particulier si des exigences techniques ou l'intérêt public justifient l'emploi de main-d'œuvre un dimanche.

*Certaines branches d'activité ou catégories d'entreprises dans lesquelles les ouvriers peuvent être occupés le dimanche régulièrement pendant toute l'année*

Ce sont :

— Les branches d'activité, en particulier les entreprises, dans lesquelles sont effectués des travaux qui, en raison de leur nature, ne peuvent être ni interrompus ni différés. La législation prévoit que des dérogations peuvent être accordées par règlement du ministre fédéral du tra-

vail et des affaires sociales en accord avec le Bundesrat. La dérogation ainsi accordée s'applique à tous les établissements similaires et eu égard aux dispositions légales et réglementaires concernant les dimanches chômés, selon lesquelles l'ouvrier doit bénéficier :

a) soit d'un repos de 36 heures consécutives un dimanche sur trois ;

b) soit d'un repos de 6 à 18 h un dimanche sur deux.

En application de cette disposition, le Bundesrat a adopté le règlement du 5 février 1895 autorisant l'emploi d'ouvriers le dimanche dans diverses branches d'activité et pour divers travaux, dont les principaux figurent dans le tableau annexé à la fin de ce chapitre. Il est à noter que ce règlement, entré en vigueur le 1<sup>er</sup> avril 1895, n'a été amendé que neuf fois, sept amendements ayant été apportés au cours des quatre premières années, un en 1906 et un en 1914.

Pour l'industrie sidérurgique ainsi que pour l'industrie du papier, les anciennes réglementations du Bundesrat ont été remplacées par les nouvelles dispositions des règlements du 7 juillet 1961 et 5 novembre 1963.

Le règlement du 5 février 1895 prévoit que le repos octroyé pour les dimanches et jours fériés isolés ou consécutifs, tel qu'il figure dans les tableaux annexés, doit être accordé sans interruption et en totalité ou en majeure partie entre 6 h du soir du jour précédent et 6 h du matin du jour ouvrable suivant. Les nouveaux règlements pour l'industrie sidérurgique et pour l'industrie du papier prescrivent en principe 26 dimanches chômés dans l'année ; la durée du repos est de 40 heures et doit comprendre la journée du dimanche de 0 à 24 h.

La liste des dérogations, annexée au règlement du 5 février 1895, a été établie en partant du principe que le repos dominical pouvait être supprimé surtout pour des raisons techniques, mais aussi pour des raisons économiques, s'il apparaissait que le repos dominical entraînerait un préjudice d'une telle importance qu'il compromettrait la productivité ou l'existence de la branche d'activité.

— Les branches dont l'activité totale ou partielle est nécessaire le dimanche pour répondre aux besoins quotidiens ou particuliers du dimanche de la population.

En ce qui concerne ces industries et établissements, des dérogations aux règles du repos

dominical peuvent être accordées par l'autorité administrative supérieure. Mais la réglementation de ces dérogations doit tenir compte de la nécessité, lorsque la durée du travail dépasse 3 heures le dimanche ou empêche l'ouvrier d'assister à l'office religieux, de lui accorder un repos de 36 heures consécutives un dimanche sur trois ou un repos de 6 h à 18 h un dimanche sur deux.

Parmi les branches dont l'activité est nécessaire pour satisfaire les besoins de la population, les directives du 6 décembre 1934 citent notamment : les ateliers d'automobiles, les imprimeries, les laiteries, les brasseries, les fabriques de glace, les services de distribution de l'eau, du gaz et de l'électricité.

— *Les restaurants, débits de boissons, représentations musicales, expositions, représentations théâtrales et autres divertissements ainsi que les transports.* Le respect du repos dominical n'est pas obligatoire en ce qui concerne ces secteurs. Toutefois, les employeurs ne peuvent occuper les dimanches et jours fériés que les ouvriers affectés aux travaux qui, en raison de la nature de l'établissement, ne peuvent être ni interrompus ni différés.

*Certaines branches d'activité ou catégories d'entreprises dans lesquelles les ouvriers peuvent être occupés le dimanche, soit pendant certaines saisons, soit irrégulièrement*

Ce sont en particulier :

— Les établissements dont l'activité est limitée à *certaines saisons* ou qui doivent faire face à un surcroît de travail pendant certaines périodes de l'année.

Les dispositions applicables en ce qui concerne l'octroi de dimanches chômés sont celles qui s'appliquent aux travaux qui peuvent être exécutés le dimanche parce qu'ils ne peuvent être, en raison de leur nature, ni interrompus ni différés.

— Les établissements qui travaillent exclusivement avec des machines mues par la *force motrice du vent ou par la force hydraulique irrégulière.*

Les dispositions susmentionnées à propos des branches dont l'activité totale ou partielle est nécessaire le dimanche pour répondre aux besoins quotidiens ou particuliers au dimanche de la population s'appliquent par analogie ; par conséquent, l'autorité administrative supérieure

peut accorder des dérogations à l'interdiction du travail dominical.

### Dispositions spéciales concernant les femmes et les jeunes

Les dérogations et exemptions susmentionnées en ce qui concerne l'interdiction du travail dominical ne s'appliquent en principe qu'aux travailleurs masculins et féminins âgés de plus de 18 ans.

L'emploi de jeunes travailleurs est en principe interdit, sauf dans certaines branches (hôtels, cafés et restaurants, spectacles, agriculture et navigation intérieure). Toutefois, l'Inspection du travail peut autoriser les jeunes salariés au-dessus de 16 ans à travailler pour des motifs impérieux d'intérêt public ou pour prévenir un dommage excessif qui ne pourrait être empêché autrement, cet emploi étant limité à 6 dimanches et jours fériés par an au maximum et à 2 dimanches consécutifs au plus. Des dérogations à ces règles sur les repos sont permises lorsque des travaux temporaires et ne pouvant être différés doivent être exécutés en cas d'urgence et que des travailleurs adultes ne sont pas disponibles.

Des dispositions particulières concernant le travail des jeunes le dimanche s'appliquent dans l'agriculture (jusqu'à 3 heures pour des travaux qui, en raison de facteurs naturels, doivent être effectués également ces jours-là), dans la navigation intérieure (pendant le trajet 13 dimanches et jours fériés par an), ainsi que dans les ménages (jusqu'à 3 heures pour des travaux ordinaires, pour autant qu'ils fassent partie de la communauté familiale).

Ainsi que nous l'avons vu, les femmes adultes ont le droit d'être dispensées du travail dominical, lorsqu'elles doivent s'occuper d'enfants de moins de 14 ans habitant avec elles. Sinon, les règles valables pour les hommes leur sont applicables en principe.

### Application des dispositions légales et réglementaires et surveillance

Le respect des dispositions légales et réglementaires concernant le travail dominical est contrôlé par les autorités administratives compétentes et est, le cas échéant, assuré par les tribunaux.

Les fonctionnaires chargés de surveiller le respect des prescriptions ont à cette fin tous les pouvoirs des autorités de police locales, en particulier le droit de contrôler à tout moment les installations de l'entreprise. Ils sont tenus, sauf pour la déclaration d'illégalités, au secret professionnel en ce qui concerne les conditions de fabrication et d'exploitation des installations dont ils ont eu connaissance à l'occasion du contrôle des installations. Les fonctionnaires chargés du contrôle doivent faire un rapport annuel sur leurs activités officielles et le présenter aux organes législatifs.

De leur côté, les employeurs doivent en principe tenir un registre indiquant le nombre de travailleurs occupés les dimanches et jours fériés, la durée de leur emploi ainsi que la nature des travaux exécutés; l'intervention obligatoire des syndicats n'est pas prévue. Le registre doit être produit à la demande des autorités de police locales, ainsi que des fonctionnaires spéciaux chargés du contrôle par le gouvernement des Länder.

En outre, les employeurs doivent autoriser à tout moment pendant l'exploitation, notamment aussi la nuit, les contrôles officiels à organiser en vertu des lois et règlements. Ils sont, de plus, tenus de fournir aux fonctionnaires chargés de la surveillance les informations statistiques concernant les conditions de travail de leur personnel, qui sont prescrites par le gouvernement fédéral (avec accord du Bundesrat) ou par le gouvernement du Land, qui fixent les délais et les modalités à respecter à cet égard.

# ANNEXE

Liste des principales branches d'activité et catégories d'entreprises dans lesquelles les ouvriers peuvent être occupés régulièrement le dimanche conformément au paragraphe 105 d) de la loi sur les activités industrielles, commerciales et artisanales

Désignation des branches d'activité ou catégories d'entreprises	Conditions auxquelles les travaux sont autorisés
<b>A. MINES, METALLURGIE ET SALINES</b>	
<b>1.</b> <i>Mines et industries extractives</i>	
Extraction du pétrole : fonctionnement des pompes aux puits et aux sources pétrolifères, récupération du pétrole et son transport aux réservoirs	24 heures pour chaque deuxième dimanche ou 36 heures pour chaque troisième dimanche ou 36 heures pour chaque quatrième dimanche si les autres dimanches les postes de travail n'excèdent pas 12 heures (régime I)
<b>2.</b> <i>Usines de grillage de minerais et fours de grillage annexes des usines métallurgiques</i>	
a) Sans récupération d'acides Les opérations aux fours de calcination dont le service n'excède pas 6 mois par an, ainsi que celles aux fours de grillage du plomb	(régime I)
b) Avec récupération d'acides Les opérations aux fours de grillage, aux installations de condensation et de concentration, ainsi que le transport de l'acide au dépôt	(régime I)
<b>3.</b> <i>Etablissements de cokéfaction et de distillation de houille</i>	
Les opérations aux fours à coke d'une durée de combustion de 30 heures au maximum et aux fours dont les gaz sont utilisés dans les mines et les hauts fourneaux et qui servent à la récupération de sous-produits, ainsi qu'aux appareils qui y sont nécessaires	(régime I)
Lavage de la houille à l'exclusion de l'intervalle entre 6 h du matin et 6 h du soir, si pendant le temps restant les opérations aux fours à coke sont autorisées	pour deux dimanches ou jours fériés consécutifs, soit 36 heures, soit pour chacun des deux jours 24 heures  pour les autres dimanches soit 24 heures, soit pour chaque deuxième dimanche 36 heures (régime II)
<b>4.</b> <i>Salines</i>	
Les opérations aux pompes, aux bâtiments de graduation, ainsi qu'à la saunerie mais suspendues, pour cette dernière, durant les fêtes de Noël, de Pâques et de Pentecôte	(régime I)



Désignation des branches d'activité ou catégories d'entreprises	Conditions auxquelles les travaux sont autorisés
<p>5. <i>Usines métallurgiques, à l'exception des installations visées aux 6 et 7</i> (extraction d'or et d'argent, de plomb, de cuivre, de zinc, de nickel, de cobalt, d'antimoine, de bismuth, d'arsenic, d'étain etc.)</p> <p>Conduite des fours à cuve (hauts fourneaux) d'une durée de combustion de plus de 6 jours — Extraction de sels métalliques, d'oxydes métalliques, ainsi que de métaux par voie humide, le lessivage et la précipitation des métaux et les opérations aux évaporateurs — Conduite des fours à réverbère — Séparation de l'argent du plomb d'œuvre au moyen de zinc, y compris distillation de la mousse de zinc et séparation du zinc du plomb désargenté — Opérations aux fours à verre rouge — Opérations aux fours à réduction du zinc</p>	<p>(régime I)</p>
<p>6. <i>Fours sidérurgiques (hauts fourneaux, bas fourneaux, fours du procédé Stürzelberg et fours Renn)</i></p> <p>Transport des matières premières à partir de l'entrepôt de l'établissement, tous les autres travaux indispensables à la fusion de la fonte, des loupes ou de l'acier, le transport et l'entreposage de la fonte, du laitier, des loupes ou de l'acier — L'usinage des surfaces et le traitement thermique de l'acier quand ils doivent être entrepris en une chaude et pour autant que ces travaux ou ces activités auxiliaires ne puissent être remises à un jour ouvrable</p>	<p>au moins 13 dimanches libres dans l'année avec un repos ininterrompu d'au moins 72 heures ou, si c'était autorisé avant 1961, au moins 26 dimanches libres dans l'année avec un repos ininterrompu d'au moins 40 heures — en outre, en cas de travail du dimanche, un repos compensatoire d'au moins 24 heures dans la même semaine ou la semaine précédente</p>
<p>7. <i>Fours Siemens-Martin avec un poids de fusion de moins de 75 t et fours électriques avec un poids de fusion de moins de 10 t, à l'exception des fours produisant des moulages d'acier, ainsi que les fours du procédé Rotor</i></p> <p>Les mêmes travaux qu'au point 6; toutefois, jusqu'au 31-12-1965 seulement, jusqu'à 6 h et à partir de 14 h ou jusqu'à 14 h et à partir de 22 h; à partir de 1966, uniquement jusqu'à 6 h et à partir de 22 h</p>	<p>les travaux de nettoyage et d'entretien autorisés par la loi sur les activités industrielles et commerciales ne doivent pas être entrepris pendant la période pendant laquelle le travail dominical est autorisé d'après la disposition qui précède</p> <p>au moins 26 dimanches libres dans l'année avec un repos ininterrompu d'au moins 40 heures — en outre, en cas de travail dominical, un repos compensatoire d'au moins 24 heures dans la même semaine ou la semaine précédente (régime III)</p>
<p>8. <i>Fours Siemens-Martin avec un poids de fusion d'au moins 75 t et fours électriques avec un poids de fusion d'au moins 10 t, à l'exception des fours produisant des moulages d'acier — Même activité qu'au point 6</i></p> <p>9. <i>Convertisseurs Thomas</i></p> <p>Mêmes activités qu'au point 6, mais seulement jusqu'à 6 h et à partir de 22 h</p>	<p>(régime III)</p> <p>(régime III)</p>

Désignation des branches d'activité ou catégories d'entreprises	Conditions auxquelles les travaux sont autorisés
<p>10. <i>Laminaires de première chaude</i> qui fonctionnent en liaison avec les fours et les convertisseurs mentionnés aux points 7 à 9</p> <p>Transport des brames ainsi que tous les autres travaux immédiatement nécessaires au laminage des blocs et des brames en une chaude, ainsi que les activités auxiliaires correspondantes, pour autant qu'elles ne puissent être remises à un jour ouvrable, et seulement jusqu'à 6 h et à partir de 22 h</p> <p>11. <i>Laminaires de première chaude</i> qui fonctionnent principalement en liaison avec les fours mentionnés au point 8 — Mêmes activités qu'au point 10, mais seulement jusqu'à 6 h et à partir de 14 h ou jusqu'à 14 h et à partir de 22 h</p>	<p>(régime III)</p> <p>(régime III)</p>
B. INDUSTRIE DES PRODUITS MINÉRAUX NON MÉTALLIQUES	
<p>1. <i>Verreries</i></p> <p>Dans la fabrication du verre à vitres, y compris le verre à glace soufflé, les opérations effectuées par quatre équipes et plus concernant la transformation du paraison liquide des fours à bassin et à pots ; à trois équipes, la transformation du paraison liquide des fours à bassin, mais avec interruption de 16 heures</p> <p>Dans la fabrication de verre à bouteilles, de verre pressé et de verre grossier, les opérations effectuées par trois équipes concernant la transformation du paraison liquide, mais avec interruption de 14 heures</p> <p>Dans la fabrication de verre à bouteilles vert en fours à pots, la transformation du paraison liquide jusqu'à midi 26 dimanches dans l'année calendrier ainsi que les jours fériés ne tombant pas un dimanche</p> <p>Dans la fabrication du verre à glace coulé, les opérations effectuées trois sur quatre dimanches consécutifs, ainsi qu'aux jours fériés ne tombant pas un dimanche et concernant la transformation du paraison liquide pendant 9 heures au maximum</p>	<p>avant ou après les postes de travail tombant entièrement ou partiellement le dimanche ou le jour férié, repos de 24 heures au minimum</p> <p>repos minimum à accorder aux ouvriers : pour deux dimanches et jours fériés consécutifs, soit 36 heures, soit pour chacun des deux jours 28 heures, pour les autres dimanches et jours fériés, 28 heures</p> <p>repos à accorder aux travailleurs : 18 heures au minimum</p> <p>repos à accorder aux ouvriers pour l'un des quatre dimanches consécutifs, 36 heures au minimum</p>
<p>2. <i>Cuite de la chaux et du plâtre</i></p> <p>Aux fours à cuve sans chauffe spéciale, chargement des fours jusqu'à 9 h du matin — Aux fours à cuve avec feu à grille, chargement des fours et défournement du produit jusqu'à 9 h du matin</p>	<p>repos minimum à accorder conformément au paragraphe 105 c), alinéa 3 ou, avec autorisation de l'autorité administrative inférieure, conformément au paragraphe 105 c), alinéa 4 de la loi sur les activités industrielles et commerciales (régime IV)</p>

Désignation des branches d'activité ou catégories d'entreprises	Conditions auxquelles les travaux sont autorisés
<p>3. <i>Fabrication de ciment</i></p> <p>Aux fours circulaires, le rechargement de matières premières</p> <p>Plusieurs dimanches et jours fériés consécutifs, à l'exclusion du premier de ces jours, défournement des produits et enfournement des matières premières, jusqu'à 9 h du matin</p>	(régime IV)
<p>4. <i>Fabrication de boutons en porcelaine</i></p> <p>Les opérations aux fourneaux — Cette dérogation n'est pas applicable aux fêtes de Noël, de Pâques et de Pentecôte</p>	(régime I)
<p>C. TRANSFORMATION DES METAUX, CONSTRUCTION DE MACHINES ET D'APPAREILS</p>	
<p>1. <i>Emailleries industrielles</i></p> <p>Les opérations aux fours à fusion</p>	exemption de tout travail trois dimanches sur quatre
<p>2. <i>Séparation de l'étain du fer-blanc par voie électrolytique</i></p> <p>Le travail, à l'exclusion de l'intervalle entre 6 h du matin et 6 h du soir</p>	(régime II)
<p>3. <i>Construction de machines et appareils électriques</i></p> <p>Le contrôle des dynamos et des appareils aux lieux de fabrication et de montage</p>	(régime IV)
<p>D. INDUSTRIE CHIMIQUE</p>	
<p>1. <i>Production d'acide sulfurique</i></p> <p>Les opérations aux fours de calcination, installations de condensation et de concentration, ainsi que le transport de l'acide à l'entrepôt</p>	(régime I)
<p>2. <i>Production d'acide sulfurique amonohydraté</i></p> <p>Les opérations aux machines frigorifiques, ainsi que le chargement et l'enlèvement des éléments réfrigérants</p>	(régime I)
<p>3. <i>Production d'anhydride sulfurique</i></p> <p>Les opérations aux fours de calcination, aux fours de combustion du soufre, fours d'anhydride et d'oxydation, appareils pour l'obtention d'oxygène, ainsi que le transport du produit conditionné au dépôt</p>	(régime I)

Désignation des branches d'activité ou catégories d'entreprises	Conditions auxquelles les travaux sont autorisés
<p>4. <i>Production de sulfate et d'acide chlorhydrique</i></p> <p>Les opérations aux fours à sulfate et aux installations nécessaires de condensation d'acide chlorhydrique</p>	(régime I)
<p>5. <i>Production de sel de Glauber calciné</i></p> <p>La dissolution du sulfate, ainsi que la purification et l'évaporation des solutions</p>	(régime I)
<p>6. <i>Production de soude et de potasse</i></p> <p>a) D'après le procédé Leblanc</p> <p>Les opérations aux fours de fusion de soude et de potasse, fours de calcination, lessivage, concentration et cristallisation</p>	(régime I)
<p>b) D'après le procédé soude à l'ammoniaque, ainsi que d'après le procédé magnésie et magnésie ammoniacale</p> <p>Les travaux, à l'exception de l'amenée des matières premières et des combustibles à la fabrique, ainsi que du conditionnement et du chargement des produits</p>	(régime I)
<p>c) Extraction de potasse de mélasse de betterave</p> <p>Les opérations aux fourneaux et appareils servant à évaporer le bouilli, aux fours de calcination, lessivage, concentration et cristallisation</p>	(régime I)
<p>d) Extraction de potasse de suint</p> <p>Les opérations aux fours, lessivage, concentration et cristallisation</p>	(régime I)
<p>7. <i>Production d'alcali caustique</i></p> <p>Les opérations pour la caustification, le fonctionnement des appareils à vide et de concentration, ainsi que des chaudières de fusion</p>	(régime I)
<p>8. <i>Fabrique de sel de potasse</i></p> <p>L'évaporation des lessives de chlorure de magnésium et leur mise en fûts</p>	(régime I)
<p>9. <i>Extraction de chlorure de chaux, de chlorates et de chlore liquide</i></p> <p>Les opérations aux installations de chloruration et absorption de chlore, ainsi qu'aux pompes de compression dans la fabrication de chlore liquide</p>	(régime I)
<p>10. <i>Extraction de ferrocyanure de potassium</i></p> <p>Les opérations aux fours de fusion et de calcination, le lessivage, la concentration et la cristallisation, ainsi que le chauffage des chambres de séchage</p>	(régime I)

Désignation des branches d'activité ou catégories d'entreprises	Conditions auxquelles les travaux sont autorisés
<p><b>11.</b> <i>Extraction de sylvocyanures</i></p> <p>Concentration des lessives</p>	(régime I)
<p><b>12.</b> <i>Extraction d'ammoniaque et de sels ammoniacaux</i></p> <p>a) Ammoniaque</p> <p>Les opérations aux appareils à distillation continue d'ammoniaque — Pour les autres appareils à distiller, les travaux du 1<sup>er</sup> novembre au 31 mars ainsi que ceux nécessaires pour l'achèvement des distillations commencées les autres mois — Les opérations aux appareils non continus des établissements de distillation de charbons</p> <p>b) Sels ammoniacaux</p> <p>Opérations aux installations de saturation, de concentration et de cristallisation, ainsi que le chauffage des chambres de séchage</p>	(régime I)
<p><b>13.</b> <i>Extraction de sels bicarbonatés</i></p> <p>Surveillance des appareils de saturation d'acide carbonique et la cristallisation dans les installations qui emploient l'acide carbonique naturel</p>	(régime I)
<p><b>14.</b> <i>Production de silicate de soude</i></p> <p>Opérations aux fours de fusion continus</p>	(régime I)
<p><b>15.</b> <i>Extraction de chromates</i></p> <p>Opérations aux fours d'évaporation et de fusion, lessivage, concentration et cristallisation, ainsi que le chauffage des chambres de séchage</p>	(régime I)
<p><b>16.</b> <i>Production de permanganate de potasse</i></p> <p>Opérations aux fours de fusion, lessivage y compris saturation des lessives d'acide carbonique, concentration et cristallisation</p>	(régime I)
<p><b>17.</b> <i>Extraction de sulfure de soude, de chlorure de baryum, de chlorure de calcium et sous-sulfite de soude</i></p> <p>Opérations aux fours de réduction et de fusion, lessivage, concentration et cristallisation</p>	(régime I)
<p><b>18.</b> <i>Préparation d'alun et de produits d'alumine</i></p> <p>Opérations aux appareils réfrigérants, aux installations de concentration et de cristallisation — Opérations aux fours de calcination (genre moufle), fours de fusion et aux séchoirs</p>	(régime I)

Désignation des branches d'activité ou catégories d'entreprises	Conditions auxquelles les travaux sont autorisés
19. <i>Fabriques de bleu d'outremer</i>	
Opérations aux fours et aux installations de séchage	(régime I)
20. <i>Production de magnésie calcinée</i>	
Opérations aux fours à recuire	(régime I)
21. <i>Fabriques de strontianite</i>	
Opérations aux fours rotatifs, aux fours de calcination et aux fours à chambre (à recuire), ainsi que lessivage, concentration et cristallisation	(régime I)
22. <i>Extraction d'acide fluorhydrique</i>	
Opérations aux appareils à distiller et aux installations de condensation d'acide	(régime I)
23. <i>Production d'acide carbonique liquide</i>	
Fonctionnement des générateurs à acide carbonique et des pompes de compression du 15 mai au 15 septembre, en dehors de cette période seulement dans les établissements produisant l'acide carbonique par combustion de coke	(régime I)
24. <i>Production d'oxygène et d'hydrogène comprimés</i>	
Fonctionnement des appareils pour la préparation d'oxygène, ainsi que des pompes de compression	(régime I)
25. <i>Production d'engrais artificiels</i>	
Production et conditionnement des engrais — Lessivage et concentration dans l'extraction de l'acide phosphorique et des superphosphates doubles, ainsi que le fonctionnement des séchoirs	(régime I)
26. <i>Production de produits de baryte y compris le lithophone et le rouge anglais</i>	
Opérations aux fours de réduction et de calcination, lessivage, concentration et cristallisation	(régime I)
27. <i>Production de blanc de plomb, blanc de Krems, minium et plombates</i>	
Opérations aux chambres d'oxydation et de séchage, à l'exclusion du vidage et du chargement	(régime I)
Le lessivage et le fonctionnement des appareils de précipitation à l'exception du vidage et du chargement dans les fabriques produisant le blanc de plomb (blanc de Krems) par précipitation de solutions — Le fonctionnement des fours à minium et des fours de fusion ou de calcination pour la préparation de plombates	

Désignation des branches d'activité ou catégories d'entreprises	Conditions auxquelles les travaux sont autorisés
<p>28. <i>Extraction de blanc de zinc</i></p> <p>Le fonctionnement des fours de combustion de zinc et des appareils et machines nécessaires</p>	(régime I)
<p>29. <i>Fabriques de bleu d'émail</i></p> <p>Le fonctionnement des fours de fusion</p>	(régime I)
<p>30. <i>Extraction d'oxyde d'antimoine</i></p> <p>Dans la dissolution du sulfure d'antimoine par acide, l'achèvement des opérations commencées avant 6 h du soir le jour précédent</p>	(régime IV)
<p>31. <i>Extraction d'oxyde de zinc</i></p> <p>Fonctionnement des fours d'oxydation et des fours à cuve continus d'une durée de combustion de plus de 6 jours</p>	(régime I)
<p>32. <i>Fabriques de poudres et d'explosifs</i></p> <p>Chauffage des salles de séchage — Service aux fourneaux à Kieselguhr assuré par les ouvriers affectés à l'entretien du feu</p>	(régime I)
<p>33. <i>Extraction d'acide oxalique</i></p> <p>Achèvement des fusions commencées avant 6 h du soir le jour précédent</p> <p>Evaporation des lessives de potasse caustique</p> <p>Lessivage, concentration et cristallisation, ainsi que le fonctionnement des fours d'évaporation et de calcination</p>	(régime IV) (régime I)
<p>34. <i>Fabriques d'acide picrique</i></p> <p>Les travaux aux procédés de sulfonation et de nitration</p>	(régime I)
<p>35. <i>Fabriques de saccharine</i></p> <p>Fonctionnement des appareils pour la récupération du toluène des acides sulfotoluéniques</p>	(régime I)
<p>36. <i>Fabriques de glycérine</i></p> <p>Fonctionnement des appareils à distiller et des fourneaux à charbon animal</p>	(régime I)
<p>37. <i>Distillation de bois et de tourbe</i></p> <p>Carbonisation par distillation — Fonctionnement des appareils à distiller servant à la séparation et à la purification des produits distillés</p>	(régime I)

Désignation des branches d'activité ou catégories d'entreprises	Conditions auxquelles les travaux sont autorisés
<p>38. <i>Distillation de goudron et d'huile de goudron</i></p> <p>Achèvement des opérations de distillation commencées avant 6 h du soir le jour précédent et vidage des appareils</p> <p>Fonctionnement des appareils de régénération d'huile dans l'extraction de benzol des gaz des distillations de charbon</p>	<p>(régime IV)</p> <p>(régime I)</p>
<p>39. <i>Production de colorants organiques et de leurs produits intermédiaires</i></p> <p>Préparation de nouvelles opérations par les ouvriers qui sont d'ailleurs nécessaires aux travaux autorisés en vertu du paragraphe 105 c) alinéa 1 point 3 ou 4 de la loi sur les activités industrielles et commerciales</p> <p>Cristallisation et fonctionnement des installations de séchage</p>	<p>(régime I)</p>
<p>E. SOUS-PRODUITS FORESTIERS, MATIERES ECLAIRANTES, GRAISSES, HUILES ET VERNIS</p>	
<p>1. <i>Fabriques de stéarine</i></p> <p>Fonctionnement des appareils de distillation des acides gras</p>	<p>(régime I)</p>
<p>2. <i>Distillation de goudron de lignite et de goudron de tourbe (fabriques de paraffine, d'huile solaire, d'huile minérale etc.)</i></p> <p>Achèvement des opérations de distillation commencées avant 6 h du soir le jour précédent et vidage des appareils de distillation</p> <p>Fonctionnement des glaciers et autres appareils réfrigérants utilisés pour l'extraction de la paraffine et de la paraffine douce</p>	<p>(régime IV)</p> <p>(régime I)</p>
<p>3. <i>Raffineries de pétrole</i></p> <p>Achèvement des opérations de distillation commencées avant 6 h du soir le jour précédent et vidage des appareils de distillation</p>	<p>(régime IV)</p>
<p>4. <i>Installations pour l'extraction de la graisse des os</i></p> <p>Achèvement des extractions commencées avant 6 h du soir le jour précédent et vidage des extracteurs</p>	<p>(régime IV)</p>
<p>5. <i>Extraction de cérésine</i></p> <p>Achèvement des extractions commencées avant 6 h du soir le jour précédent et vidage des extracteurs</p>	<p>(régime IV)</p>



Désignation des branches d'activité ou catégories d'entreprises	Conditions auxquelles les travaux sont autorisés
<p>6. <i>Extraction de colle</i></p> <p>Dans les installations dont le travail est limité à la saison chaude, les opérations pendant la période du 1<sup>er</sup> avril au 30 novembre</p>	(régime I)
<p>7. <i>Sécheries à graines</i></p> <p>Fonctionnement des séchoirs</p>	(régime I)
<p>8. <i>Blanchiment de la cire</i></p> <p>Le retournement des bandes de cire exposées à la lumière pendant la période du 1<sup>er</sup> avril au 1<sup>er</sup> novembre</p>	(régime IV)
<p>9. <i>Fabriques de farine et d'huile de poisson</i></p> <p>Le travail pendant la période du 1<sup>er</sup> septembre au 1<sup>er</sup> mars</p>	(régime I)
<b>F. PAPIER ET CUIR</b>	
<p>1. <i>Fabriques de cellulose</i></p> <p>Fonctionnement des bouilleurs à cellulose et des machines de dessiccation, ainsi que la préparation des lessives de sulfite par l'emploi d'acide sulfureux extrait dans l'entreprise même par combustion de minerais sulfurés — Fonctionnement des fours et appareils pour l'évaporation des lessives finales</p>	(régime I)
<p>2. <i>Industrie du papier (fabrication de la pâte, du papier et du carton, y compris l'apprêt)</i></p> <p>Les travaux et les activités auxiliaires pour</p> <p>a) le transport des matières premières de l'entrepôt de l'établissement</p> <p>b) tous les autres travaux directement nécessaires à la préparation de la pâte et à la fabrication de papier</p> <p>c) le transport des rouleaux ou des formats à l'entrepôt provisoire pour la fabrication de certaines sortes de papier dont les dimensions et le rythme de fabrication sont précisés par les dispositions légales et réglementaires pour autant que ces travaux ou ces activités auxiliaires ne puissent être remis à un jour ouvrable</p>	<p>les travaux de nettoyage et d'entretien autorisés par la loi sur les activités industrielles et commerciales ne peuvent être effectués pendant toute la journée du dimanche sur les machines à papier, à moins que certaines conditions ne soient remplies</p> <p>au moins 26 dimanches libres dans l'année avec un repos ininterrompu de 40 heures au minimum — en outre en cas de travail dominical un repos compensatoire d'au moins 24 heures au cours de la même semaine ou de la semaine précédente</p>
<p>3. <i>Production de cuir verni et de chamois</i></p> <p>Séchage du cuir verni et blanchiment du chamois à la lumière solaire</p>	(régime IV)

Désignation des branches d'activité ou catégories d'entreprises	Conditions auxquelles les travaux sont autorisés
<b>G. PRODUITS ALIMENTAIRES ET BOISSONS</b>	
<b>1.</b> <i>Fabriques de sucre brut</i>  Nettoyage et broyage des betteraves à l'exclusion de l'intervalle compris entre 6 h du matin et 6 h du soir  Opérations aux séchoirs à cassettes et aux fourneaux à charbon animal	repos minimum à accorder : pour chaque dimanche alternativement 18 et 24 heures  (régime I)
<b>2.</b> <i>Raffineries de sucre</i>  Raffinage du sucre brut d'après le procédé de Steffen — Fonctionnement des filtres à charbon animal et des fourneaux à charbon animal	(régime I)
<b>3.</b> <i>Raffineries d'alcool</i>  Fonctionnement des appareils à distiller, filtres et fourneaux à charbon de bois	(régime I)
<b>4.</b> <i>Brasseries</i>  Mise en trempe et brassage dans les brasseries qui, pour la réfrigération de leurs caves, ne se servent pas de machines frigorifiques et qui ne travaillent pas plus de 10 mois dans l'année, pendant la période du 1 <sup>er</sup> novembre au 30 avril	repos minimum à accorder : soit 24 heures un dimanche sur deux, soit 36 heures un dimanche sur trois, soit 36 heures un dimanche sur quatre si les autres dimanches les postes de travail n'excèdent pas 12 heures
<b>H. INDUSTRIES QUI A CERTAINES PERIODES DE L'ANNEE SONT ASTREINTES A UN SURCROIT D'ACTIVITE EXTRAORDINAIRE</b>	
<b>1.</b> <i>Fabrication de confiseries en chocolat et en sucre, de pains d'épices et de biscuits</i>  Le travail pendant 6 dimanches et jours fériés dans l'année	(régime IV)  les dimanches et jours fériés pendant lesquels le travail est autorisé peuvent être fixés par l'autorité de police locale — s'il n'en a pas été ainsi le travail doit être annoncé à l'autorité de police locale
<b>2.</b> <i>Industrie des jouets</i>  Le travail pendant 6 dimanches et jours fériés dans l'année	(régime IV)

Désignation des branches d'activité ou catégories d'entreprises	Conditions auxquelles les travaux sont autorisés
3. <i>Tailleurs dans des établissements artisanaux</i>	
Le travail pendant 6 dimanches et jours fériés dans l'année	(régime IV)
4. <i>Cordonneries dans des établissements artisanaux</i>	
Le travail pendant 6 dimanches et jours fériés dans l'année	(régime IV)
5. <i>Modistes</i>	
Le travail pendant 6 dimanches et jours fériés dans l'année	(régime IV)
6. <i>Pelleteries</i>	
Le travail pendant 6 dimanches et jours fériés dans l'année	(régime IV)
7. <i>Fabrication de chapeaux de paille</i>	
Le travail pendant 4 dimanches et jours fériés dans l'année	(régime IV)
8. <i>Etablissements de blanchissage chimique et de teinturerie pour vêtements</i>	
Le travail pendant 6 dimanches et jours fériés dans l'année	(régime IV)

### IMPORTANCE DU TRAVAIL DOMINICAL DANS CERTAINES BRANCHES D'INDUSTRIE SELECTIONNEES

Les entreprises suivantes ont participé à l'enquête sur l'importance du travail dominical en Allemagne : dix entreprises de l'industrie du ciment, dix entreprises de l'industrie de la porcelaine et de la céramique, dix entreprises de la fabrication de la pâte, du papier et du carton, six entreprises de fabrication de fibres artificielles et synthétiques et dix entreprises de l'industrie du lait.

Afin d'obtenir un aperçu aussi représentatif que possible des entreprises de taille différente et appartenant aux régions les plus variées ont été retenues. Outre les diverses entreprises, les associations professionnelles des industries interrogées ont donné à la Commission une série

de renseignements complémentaires sur la pratique du travail dominical.

En résumé, la situation se présente comme suit pour l'Allemagne.

#### INDUSTRIE DU CIMENT

##### Généralités

Une des cimenteries interrogées employait, le 15 octobre 1964, environ 600 travailleurs, les neuf autres entre 100 et 500 travailleurs. L'effectif total des entreprises intéressées comprenait à l'époque à peine 4 000 unités ; l'effectif ouvrier

seul s'élevait à 3 434 unités dont 100 femmes seulement (soit 2,9 %).

Les entreprises produisaient, outre diverses espèces de ciment, de nombreuses sortes de chaux à bâtir et à engrais, ainsi que des liants, de la poudre de charge et de la farine de pierre à chaux.

## Importance du travail dominical

### *Dispositions particulières à l'industrie du ciment*

Conformément à l'ordonnance du 5 février 1895, outre les activités prévues dans les dérogations légales d'application générale, l'alimentation en matières premières des fours circulaires est autorisée. Par ailleurs, le défournement des produits des fours circulaires et l'enfournement des matières premières sont autorisés jusqu'à 9 h du matin pendant plusieurs dimanches et jours fériés consécutifs, à l'exclusion du premier de ces jours. A part cela, le travail autorisé le dimanche n'est pas limité dans le temps; une limitation indirecte y est toutefois apportée, en ce sens que les travaux ne peuvent être exécutés le dimanche que s'ils ne peuvent être remis à un jour ouvrable.

### *Recours aux dispositions dérogatoires*

Il semble que l'industrie allemande du ciment use en principe des possibilités de travail dominical que lui offrent les dispositions légales et réglementaires.

C'est ainsi que les dix entreprises interrogées ont eu recours au travail dominical les quatre dimanches d'octobre 1964. Le nombre des travailleurs ayant régulièrement travaillé le dimanche s'est élevé au total à 744, soit environ 19 % de l'effectif total, ce pourcentage variant de 11,5 à 28,5 % selon les entreprises (par rapport au seul emploi ouvrier, la moyenne générale a même été supérieure à 21 %). Au cours des quatre dimanches d'octobre 1964, 19 475 heures de travail ont été effectuées au total dans les dix entreprises, soit environ 2,6 % du nombre total des heures accomplies par les travailleurs pendant ce mois. Ce pourcentage a aussi légèrement varié d'un établissement à l'autre. En moyenne, le travail dominical par travailleur occupé s'est élevé à un peu plus de 26 heures. En tenant compte du système des équipes mobiles, on peut dire que les travailleurs affectés régulièrement au travail dominical ont été occupés pendant 8 heures au moins.

## Motifs justifiant le recours au travail dominical

La pratique du travail dominical dans l'industrie du ciment est motivée en premier lieu par des motifs économiques et sociaux importants déterminés par des nécessités techniques.

La production n'a pas été poursuivie le dimanche au même rythme que les jours ouvrables, mais elle n'a pas non plus totalement été interrompue dans les entreprises interrogées. Certaines sections ont même travaillé de manière continue (voir également le par. suivant).

## Influence du travail dominical sur la durée normale du travail

Dans toutes les entreprises interrogées les travailleurs habituellement occupés le dimanche étaient répartis en équipes : en deux équipes dans deux des entreprises, en trois ou quatre équipes dans les autres.

Le travail dominical compris, la durée hebdomadaire moyenne de travail des travailleurs occupés le dimanche a été de 42 heures dans cinq entreprises, de 43 heures dans une entreprise, de 48 heures dans deux entreprises et même de 50 ou 50 heures et demie dans les deux entreprises restantes.

Selon la durée du poste du dimanche ou de la nature du travail effectué, le nombre des dimanches libres octroyés en 1964 aux travailleurs occupés le dimanche dans les fabriques de ciment interrogés a varié de 13 (cinq entreprises, dont une seulement pour les fours à ciment) à 26 (deux entreprises). Une entreprise avait organisé les postes de telle manière que les travailleurs étaient libres 13 dimanches jusqu'au mardi compris et ne devaient reprendre le travail que le mercredi à 14 heures. Dans l'ensemble, on note que le nombre des dimanches chômés augmente avec la durée hebdomadaire du travail et vraisemblablement aussi du travail dominical.

## Rémunération des heures de travail effectuées le dimanche

La rémunération du travail dominical était effectuée dans les diverses entreprises d'après les différentes conventions collectives régionales qui prévoient des majorations de salaire de 50 à 150 %. Il n'y avait pas de cumul avec des majorations pour heures supplémentaires conformément aux dispositions conventionnelles correspondantes.

En outre, les travailleurs occupés le dimanche ont bénéficié de postes chômés à titre de repos compensatoire correspondant à la durée du travail.

## Opinions et perspectives

Il semble, compte tenu de l'évolution technique, que le pourcentage des travailleurs appelés à travailler le dimanche pourra être réduit.

## INDUSTRIE DE LA PORCELAINE ET DE LA CERAMIQUE

### Généralités

Les entreprises interrogées étaient de tailles diverses ; l'une d'elles occupait moins de 100 travailleurs, cinq occupaient entre 100 et 500 travailleurs, deux entre 500 et 1000 travailleurs et les deux dernières plus de 1000 travailleurs. Au total, les dix entreprises intéressées occupaient, à la mi-octobre 1964, 6 974 travailleurs, dont 6 015 ouvriers. Un peu plus de la moitié des ouvriers étaient des femmes.

Les principaux produits fabriqués par les entreprises étaient les suivants : faïence, porcelaine utilitaire et décorative, carreaux pour murs et sols, céramique sanitaire, condensateurs en céramique et éléments de construction pour la technique de haute fréquence.

### Importance du travail dominical

#### *Dispositions particulières à l'industrie de la porcelaine*

Conformément à l'ordonnance du 5 février 1895, outre les activités ordinairement permises, pour la fabrication de boutons de porcelaine, les opérations aux fours de cuisson sont autorisées le dimanche (à l'exception des fêtes de Noël, de Pâques et de Pentecôte). Comme pour les autres dérogations au principe du repos dominical énumérées dans la loi des activités industrielles et commerciales, une limitation dans le temps n'est pas non plus prévue.

#### *Recours aux dispositions dérogatoires*

Les dix entreprises de l'industrie de la porcelaine et de la céramique ont travaillé régulièrement les quatre dimanches d'octobre 1964, non

pas toute l'usine mais certaines divisions seulement. Conformément à la dérogation susmentionnée, le travail dominical régulier n'a été usuel que dans la division des opérations aux fours à tunnel et fours de cuisson, et, en outre, dans une moindre mesure, pour l'approvisionnement en énergie et la surveillance et parfois aussi pour des travaux de réparation dans le domaine de la production.

Le nombre total des travailleurs affectés à du travail dominical régulier, en octobre 1964, ne s'est élevé qu'à 218, soit 3,1% de l'effectif total ou 3,6% des ouvriers dans les dix entreprises interrogées. Au total, 6 100 heures de travail ont été effectuées (0,5% de l'ensemble des heures effectuées par les travailleurs au cours du mois de référence). Par rapport aux travailleurs occupés le dimanche, la moyenne est de 28 heures de travail dominical (7 par dimanche). Les valeurs moyennes susmentionnées ont varié légèrement d'une entreprise à l'autre, sans que le travail dominical ait pris une grande importance dans certaines usines ; dans les cas extrêmes, le pourcentage de la main-d'œuvre occupée le dimanche a été de 7% à peine. En outre, 105 travailleurs (soit 1,5% de l'effectif) ont été occupés le dimanche de manière irrégulière, avec un total de 2 590 heures ; comparé au nombre total des heures de travail du mois de référence, leur nombre s'élève à 0,2%, soit 24 heures et demie en moyenne par travailleur.

### Motifs justifiant le recours au travail dominical

Le travail dominical est justifié par des motifs sociaux et économiques importants déterminés par des nécessités techniques. Toutefois, ainsi qu'il a déjà été dit, il s'agit pratiquement surtout de surveillance et d'opérations aux fours de cuisson.

### Influence du travail dominical sur la durée normale du travail

Presque toutes les entreprises interrogées ont réparti la main-d'œuvre occupée le dimanche en trois équipes ; une fabrique de faïence s'est bornée à employer régulièrement le dimanche en octobre 1964 un chauffeur de four et un portier, sans prévoir de système d'équipes particulier.

La durée hebdomadaire normale du travail a été de 42 heures et demie dans une série d'entreprises, dans l'une même de 42 heures

seulement en moyenne pour octobre 1964, la demi-heure au-dessous de la durée hebdomadaire conventionnelle ayant donné lieu cependant à une majoration de salaire de 1,2%. Y compris les heures supplémentaires et le travail dominical, les ouvriers travaillant en équipes du dimanche ont néanmoins souvent atteint régulièrement 50 heures de travail hebdomadaire et plus : 50 heures dans une usine, 52 heures et demie dans une autre, 56 heures dans deux entreprises et même 60 heures dans une autre<sup>(1)</sup>.

Une durée hebdomadaire de travail plus longue s'accompagne généralement d'un nombre accru de dimanches chômés. En effet, alors que les entreprises travaillant 42 ou 42 heures et demie par semaine ne prévoyaient que 12, 13 ou 17 dimanches chômés, ce chiffre atteignait 17, 21 et 26 dimanches dans les usines dont la durée hebdomadaire régulière de travail est de 50 heures et plus. Le chiffre de 26 dimanches a été atteint par l'établissement ayant la plus longue durée hebdomadaire de travail (60 h).

#### Rémunération des heures de travail effectuées le dimanche

Dans toutes les entreprises interrogées, les heures de travail effectuées le dimanche ont donné lieu à une majoration de salaire de 50%. Une seule entreprise a répondu par l'affirmative à la question du cumul avec d'éventuelles majorations pour heures supplémentaires.

Outre les dimanches libres, les travailleurs effectuant du travail le dimanche bénéficient régulièrement de jours ouvrables chômés dont le nombre varie toutefois d'une usine à l'autre : une entreprise accordait un jour libre supplémentaire toutes les trois semaines ; une autre, cinq jours libres toutes les quatre semaines ; une autre encore trois jours toutes les quatre semaines et deux jours consécutifs pour les deux semaines suivantes.

Enfin, une usine a signalé que les ouvriers travaillant en équipes le dimanche recevaient comme autres avantages matériels un repas à la cantine pour le poste du matin et le poste du soir, des boissons chaudes ou froides gratuites, et qu'un autobus de l'usine assurait leur transport à l'aller et au retour.

#### Opinions et perspectives

Dans l'industrie de la porcelaine et de la céramique fine également, on s'attend à ce que le

progrès technique s'accompagne d'une réduction du travail dominical.

#### FABRICATION DE LA PATE, DU PAPIER ET DU CARTON

##### Remarque préliminaire

En vertu de la loi sur les activités industrielles et commerciales, le repos dominical peut commencer à 6 h du matin le dimanche ou le jour férié dans les entreprises à postes de jour et de nuit réguliers, si l'entreprise ne fonctionne pas pendant les 24 heures qui suivent le commencement du repos.

Dans la convention collective de cadre pour les ouvriers de la fabrication de la pâte et du papier, il est fait usage de cette possibilité légale de ne pas faire coïncider le repos dominical avec les 24 heures du dimanche de calendrier. Cette convention précise qu'il faut entendre par travail des dimanches et jours fériés tout travail effectué les dimanches et jours fériés légaux, entre 6 h le dimanche et 6 h le jour suivant.

Par conséquent, les entreprises ont, pour l'enquête, considéré comme travail du dimanche le travail pour lequel une majoration conventionnelle pour travail dominical est versée. Est donc mentionné comme travail dominical tout travail exécuté entre le dimanche matin 6 h et le lundi matin 6 h.

##### Généralités

Sur les dix entreprises interrogées, cinq occupaient à la mi-octobre 1964 entre 100 et 500 travailleurs ; quatre autres, entre 500 et 1 000 travailleurs et une, un peu plus de 1 000 travailleurs. Le nombre total des travailleurs occupés s'élevait à 5 460 environ. Sur les 4 765 ouvriers, 510 (soit 10,7%) étaient des femmes.

Parmi les différentes sortes de papier produites par les entreprises, il faut citer le papier écriture, le papier d'impression, le papier d'emballage et les papiers spéciaux, ainsi que le papier brut pour papier-tenture et le carton mécanique.

<sup>(1)</sup> Selon les dispositions de la convention collective cadre en vigueur depuis le 1-11-1966, la durée normale du travail ne peut pas dépasser 52 heures par semaine.

## Importance du travail dominical

### *Dispositions particulières à la fabrication de la pâte et du papier (y compris l'apprêt)*

Conformément au règlement du 20 juillet 1963, outre les travaux en général permis, la production continue est autorisée le dimanche pour la fabrication des différentes sortes de papier, y compris le simili-parchemin, le papier cristal et papiers similaires, le carton de cellulose et le papier brut pour carton collé, la ouate en cellulose et le papier crêpe, pour autant qu'une certaine longueur (75 à 200 m) ou une certaine vitesse de fabrication des machines (200 à 350 m/min.) soient dépassées.

Dans ces cas, les travaux et les activités auxiliaires sont autorisés pour le transport des matières premières de l'entrepôt de l'établissement, pour tous les autres travaux directement nécessaires à la préparation de la pâte et à la fabrication du papier, ainsi que le transport des rouleaux ou des formats à l'entrepôt provisoire, lorsque ces travaux ne peuvent être remis à un jour ouvrable.

Le travail dominical de la main-d'œuvre chargée de ces travaux ne doit pas dépasser 8 heures, mais peut cependant être prolongé jusqu'à 12 heures au maximum par convention collective ou accord d'entreprise. En revanche, ni la durée de production, ni la durée d'exécution de certains autres travaux ne sont expressément limitées à un certain nombre d'heures par la législation.

Enfin, les travailleurs chargés des travaux susmentionnés doivent bénéficier annuellement de vingt-six dimanches libres au moins avec un repos ininterrompu de 40 heures au moins et, en outre, d'un repos compensatoire de 24 heures au moins au cours de la même semaine ou pendant la semaine précédente. Si les postes du dimanche sont de 8 heures, le repos dominical peut être ramené à 16 heures par convention collective ou convention d'entreprise pour cinq dimanches au maximum.

### *Recours aux dispositions dérogatoires*

Sur les dix entreprises interrogées, neuf ont travaillé les quatre dimanches d'octobre 1964, la dixième n'a travaillé que deux dimanches, c'est-à-dire occasionnellement. La forte proportion de travail dominical régulier, malgré les dispositions restrictives du règlement de 1963, s'explique par le fait que les entreprises sont aussi considérées comme travaillant de manière continue lorsqu'elles interrompent leur produc-

tion pour 24 heures, du dimanche matin à 6 h au lundi matin à 6 h. En effet, les travaux de nettoyage et éventuellement d'entretien, nécessaires à la reprise normale du travail le lundi matin, doivent être effectués pendant cette période. Par conséquent, seules les entreprises qui interrompent leur production, non pas le dimanche matin à 6 h (après  $6 \times 24 = 144$  heures de production), mais au cours de la journée du samedi, de sorte qu'elles peuvent encore effectuer le samedi les travaux de nettoyage et d'entretien nécessaires, sont considérées comme travaillant irrégulièrement le dimanche, c'est-à-dire occasionnellement.

En fait, on constate que la plupart des dix entreprises n'ont fait exécuter le dimanche que des travaux de nettoyage, d'entretien et de réparation. Des travaux de production n'ont été effectués que dans trois d'entre elles : dans l'une d'elles, le contremaître et le personnel affecté aux machines à papier ont travaillé ; dans la seconde, les ouvriers masculins de la production et du raffinage ; et dans la troisième, les services machines à papier, écorçage, défibrage, chaudières et force hydraulique.

Aussi les chiffres ci-après ne sont-ils que partiellement représentatifs du nombre des travailleurs occupés le dimanche à la production. Ils comprennent probablement pour une moitié des travailleurs occupés exclusivement aux travaux de nettoyage, d'entretien et de réparation.

Au total, 1 264 travailleurs ont été appelés à effectuer un travail dominical régulier en octobre 1964 dans les usines de papier interrogées, soit 23 % de l'ensemble du personnel des dix entreprises, ou 26,5 % de l'emploi ouvrier. On a vu que trois entreprises avaient fait exécuter des travaux de production également le dimanche ; l'une d'elles a occupé plus de la moitié, la seconde un tiers et la troisième seulement 22 % des travailleurs ; pour les six entreprises qui n'ont fait exécuter que des travaux de complément ou de préparation, les pourcentages variaient de 9 à 30 %.

Le nombre total des heures de travail dominical régulier a été de plus de 28 000, soit 2,5 % du nombre total des heures de travail fournies par les travailleurs occupés dans les dix entreprises pendant le mois d'octobre 1964. Deux des trois entreprises qui ont effectué aussi le dimanche des travaux de production, ont atteint des pourcentages légèrement supérieurs à 6 % ; dans les autres cas, le pourcentage du travail dominical régulier par rapport aux heures de travail

effectuées pendant le mois de référence a varié entre 0,5 et 5%. En moyenne, les travailleurs affectés à du travail dominical régulier en octobre 1964 ont effectué 22,3 heures, soit 5,6 heures par dimanche.

En outre, dans sept entreprises, 449 travailleurs (soit 8% des travailleurs ou à peine 9,5% des travailleurs de toutes les entreprises interrogées) ont effectué en octobre 1964 un travail dominical occasionnel; leur pourcentage dans les entreprises intéressées a varié entre 6 et 22% de l'ensemble du personnel. Ils ont effectué au total environ 8 200 heures de travail le dimanche, c'est-à-dire 0,7% environ du nombre total des heures de travail du mois d'octobre 1964 dans les dix entreprises. On compte un peu plus de 18 heures de travail par mois par travailleur occupé occasionnellement le dimanche.

#### Motifs justifiant le recours au travail dominical

Des motifs économiques et sociaux importants déterminés par des nécessités techniques ont été invoqués pour justifier les travaux de production effectués le dimanche dans trois entreprises ainsi que les travaux de nettoyage, d'entretien et de réparation dans six autres entreprises.

#### Influence du travail dominical sur la durée normale du travail

Toutes les entreprises interrogées avaient réparti les travailleurs par équipes, à savoir en trois ou quatre postes (ce dernier système dans trois entreprises). Dans le cas des quatre postes, il s'agit d'entreprises à travail continu qui travaillent à raison de  $7 \times 24 = 168$  heures de production par semaine et qui ont recours à quatre équipes qui travaillent selon la rotation suivante :

- en 4 semaines : 18 postes de jours ouvrables de 8 heures, 2 postes de dimanche de 12 heures ;
- heures fournies en quatre semaines :  $48 + 32 + 44 + 44 = 168 : 4 = 42$  heures en moyenne ;
- 2 dimanches libres dont un pendant un repos de 72 heures et un pendant un repos de 40 heures ;
- en outre, après l'un des deux postes du dimanche, un repos de 68 heures est accordé.

Dans le régime des trois postes également, les travailleurs ne sont le plus souvent occupés qu'un dimanche sur deux.

La durée hebdomadaire moyenne du travail, y compris les heures effectuées le dimanche, a été de 42 heures dans trois entreprises travaillant à quatre postes; de 45 heures dans deux entreprises (à trois postes); de 50 à 52 heures dans quatre entreprises et, enfin, même de 56 heures dans une entreprise.

Les entreprises ont accordé aux travailleurs ayant travaillé le dimanche soit 26, soit 34,6, dimanches libres par an — une même plus de 40 dimanches — c'est-à-dire que les travailleurs n'ont pas travaillé un dimanche sur deux ou deux dimanches sur trois.

Le nombre minimum de 26 dimanches libres a été accordé dans les entreprises travaillant à quatre postes, alors que les travailleurs répartis en trois postes avaient souvent environ 35 dimanches libres.

#### Rémunération des heures de travail effectuées le dimanche

Les conventions collectives de la fabrication de la pâte et du papier prévoient pour le travail dominical des majorations de salaire de 65 à 100% et pour le travail effectué les jours fériés des taux atteignant 175%, c'est-à-dire plus élevées que dans les autres branches d'industrie visées par l'enquête. Sur les dix entreprises interrogées, sept accordaient, pour le travail dominical, la majoration conventionnelle minima de 65%; trois, par contre, une majoration de 100%. En aucun cas, il n'y avait cumul avec des majorations pour heures supplémentaires.

Le repos compensatoire prévu par la loi pendant la semaine était souvent dépassé par les trois entreprises travaillant à quatre postes et variait suivant l'horaire de l'équipe, de 24 à 72 heures.

En outre, la plupart des entreprises accordaient pour le travail dominical des avantages matériels supplémentaires aux travailleurs, tels que des primes pour les postes du soir et de nuit le dimanche, variant de 10 à 45% ou fixes (8 DM par poste par exemple); en outre, une entreprise a accordé une prime de 15 DM pour tout travail dominical; dans un autre établissement un repas de midi gratuit était accordé aux mécaniciens lorsque les travaux se prolongeaient au-delà de midi.

#### Opinions et perspectives

De l'avis de l'organisation professionnelle des employeurs, on peut s'attendre à une diminution



du nombre des travailleurs occupés le dimanche en raison du progrès technique.

## FABRICATION DE FIBRES ARTIFICIELLES ET SYNTHÉTIQUES

### Généralités

Sur les six entreprises retenues pour l'enquête, une seule employait moins de 1000 travailleurs; toutes les autres occupaient plus de 1000 travailleurs et l'une d'elles de même plus de 15000 travailleurs. Au total, l'effectif des six entreprises dépassait dans les sections d'établissements fabriquant des fibres synthétiques et retenues par l'enquête, 33 000 unités, dont à peine 27 000 ouvriers et, parmi ceux-ci, 6 870 femmes (25,5%).

Les entreprises fabriquaient toutes sortes de fibres, fils, soies et câbles, éponges synthétiques etc.

### Importance du travail dominical

Des dispositions particulières concernant le travail dominical n'ont pas été prises jusqu'à présent pour cette branche relativement jeune qu'est la fabrication des fibres synthétiques. Toutefois, diverses dispositions dérogatoires d'application générale, notamment celles qui autorisent le travail dominical pour prévenir la détérioration des matières premières ou l'altération de produits fabriqués (voir ci-dessous) permettent en grande mesure le recours au travail dominical dans cette branche.

Ainsi, dans toutes les entreprises interrogées, certaines divisions ou catégories de travailleurs tout au moins avaient été régulièrement occupées les quatre dimanches d'octobre 1964. Au total, quelque 9 150 travailleurs, c'est-à-dire 27,5% de l'ensemble du personnel, et même plus d'un tiers si l'on considère l'effectif ouvrier, ont travaillé régulièrement le dimanche. Dans la plus petite entreprise, le pourcentage des travailleurs effectuant du travail dominical régulier a été de 16% (dont à peine 5% les quatre dimanches); dans les entreprises plus importantes, il a varié entre 18 et 45%. Le nombre des heures de travail effectuées le dimanche, en octobre 1964, a été de 230 000 environ, c'est-à-dire 3,6% de l'ensemble des heures de travail des ouvriers et des employés. En moyenne, les travailleurs occupés régulièrement le dimanche ont travaillé 25,2 heures en octobre 1964, soit 6,3 heures par dimanche, ou 8 heures pendant 3 dimanches, ou 12 heures pendant deux dimanches (voir aussi

sous « influence du travail dominical sur la durée normale du travail »).

En outre, dans quatre des six entreprises, plus de 1500 travailleurs (4,5% de l'ensemble du personnel) ont été occupés occasionnellement le dimanche, et ont effectué plus de 19 000 heures de travail (= 12 et demi par travailleur affecté à du travail dominical irrégulier); toutefois, par rapport au nombre total des heures effectuées en octobre 1964, cela ne représentait que 0,3%.

### Motifs justifiant le recours au travail dominical

Des raisons techniques imposent un travail entièrement continu dans les entreprises de production de fibres synthétiques, car toute interruption provoquerait inévitablement des perturbations dans la production, une réduction de la qualité et une altération des produits. La remise en marche des installations après un arrêt demanderait selon le produit de deux à quatre semaines.

Le travail dominical n'est effectué qu'aux stades de la production qui ne permettent aucune interruption, les produits intermédiaires à transformer risquant de s'altérer ou de se perdre parce qu'ils sont instables ou ne supportent pas d'être entreposés ou stockés pendant la journée du dimanche, ou les produits finis risquant de ne pas avoir ou de ne pas conserver les qualités requises par leur utilisation. Font partie de ces activités, les opérations aux machines de production, les travaux de contrôle et de transport, la surveillance ainsi que les travaux auxiliaires et accessoires indispensables au maintien de la production le dimanche. En revanche, les services de production et les services techniques ne nécessitant pas de travail dominical, les services administratifs, d'expédition et d'entrepôt ne travaillent pas le dimanche.

### Influence du travail dominical sur la durée normale du travail

Les six entreprises interrogées ont réparti les travailleurs occupés habituellement le dimanche en équipes; quatre entreprises l'ont fait de telle manière que les travailleurs effectuent en semaine trois postes de 8 heures et le dimanche deux postes de 12 heures; dans une entreprise trois postes de 8 heures ont été organisés pour les dimanches comme pour les jours ouvrables; enfin, une entreprise a combiné ces deux systèmes.

La durée hebdomadaire moyenne du travail a été sensiblement la même dans les entreprises visées par l'enquête. Le travail dominical compris, elle a été de 42 à 45 heures dans les entreprises à travail continu.

Le nombre des dimanches libres accordés aux travailleurs effectuant du travail dominical a été de 13 dans l'entreprise la moins grande et a varié entre 18 et 28 dans les entreprises occupant plus de 1000 travailleurs.

#### Rémunération des heures de travail effectuées le dimanche

La convention collective prévoyait une majoration de 50 à 150 % pour le travail dominical et une majoration de 150 % pour le travail effectué à certains jours fériés. Les entreprises interrogées ont versé uniformément 50 % de majoration de salaire pour le travail dominical régulier. Cinq entreprises n'ont pas ajouté de supplément éventuel pour heures supplémentaires; la sixième entreprise l'a cependant fait spontanément.

En général, les travailleurs occupés le dimanche bénéficient d'un jour de repos compensatoire au cours de la semaine, parfois aussi deux jours; dans une entreprise le plan des postes était organisé de telle manière que le personnel affecté à un travail dominical régulier était libre un dimanche sur trois, ainsi que le dixième et le onzième jour du mois de calendrier.

Enfin, une série d'autres avantages matériels sont prévus dans la fabrication des fibres synthétiques pour le travail dominical, tels que suppléments pour postes de nuit et postes du dimanche, repas à la cantine à prix réduit ou gratuits, remboursement des frais de transport en cas d'utilisation de moyens de transport publics etc.

#### Opinions et perspectives

Dans cette branche également, on s'attend à ce que le progrès technique entraîne une diminution du nombre des travailleurs nécessaires au travail dominical.

#### INDUSTRIE DU LAIT

##### Généralités

Les entreprises interrogées dans cette branche d'industrie étaient pour la plupart des entre-

prises de petite et moyenne grandeur : trois d'entre elles occupaient moins de 100 travailleurs, deux environ 100, trois entre 100 et 500 et deux seulement plus de 500 travailleurs. Au total, l'effectif des entreprises laitières était de 2965 unités à la mi-octobre 1964, dont 2181 ouvriers et, parmi ceux-ci, 745 (34 %) femmes.

Outre le lait frais de conserve, les entreprises fabriquaient les produits dérivés les plus variés, en particulier toutes sortes de fromages; une entreprise fabriquait, en outre, des aliments pour enfants.

#### Importance du travail dominical

##### *Dispositions particulières aux entreprises laitières*

Conformément à l'ordonnance du 5 février 1895, le fonctionnement des laiteries est autorisé : de 6 à 12 h le matin pour une seule livraison quotidienne; également de 6 à 12 h le matin et en outre pendant deux heures l'après-midi, pour deux livraisons quotidiennes. S'agissant de laiteries qui fabriquent exclusivement ou principalement des fromages à pâte dure gras ou mi-gras, la limitation dans le temps ne s'applique qu'à la période pendant laquelle la fabrication de fromages à pâte dure gras ou mi-gras couvre les « opérations en cave ».

En outre, les conventions collectives prévoient dans le Nord de l'Allemagne une limitation du travail dominical avec effet de droit privé pour la durée requise par les opérations — qui ne peuvent être différées — du traitement et de la transformation du lait. Les conventions collectives restreignent également le nombre de dimanches pendant lesquels le travail est autorisé : un dimanche sur deux dans certains Länder; dans d'autres, par contre, trois dimanches consécutifs.

Il existe aussi évidemment les autres possibilités légales d'exécuter certains travaux le dimanche.

##### *Recours aux dispositions dérogatoires*

Les dix entreprises laitières interrogées ont travaillé les quatre dimanches d'octobre 1964. Au total, 490 travailleurs, soit 16,5 % de l'effectif total, ont régulièrement travaillé le dimanche. Le pourcentage des travailleurs occupés régulièrement le dimanche a varié selon l'entreprise de 10 à 29 % et a même été de 41 % dans l'une d'elles.

Ces travailleurs ont fourni environ 10 600 heures de travail le dimanche au cours du mois de référence, soit 1,7 % de l'ensemble des heures effectuées en octobre 1964 par les travailleurs occupés dans les dix entreprises interrogées. En moyenne, chaque travailleur occupé a effectué un peu plus de 21 heures et demie de travail dominical ou 5,4 heures par dimanche ou environ 8 heures tous les deux ou trois dimanches.

Trois entreprises ont, en outre, signalé qu'un petit nombre de travailleurs ont exécuté un travail irrégulier le dimanche : au total 20 travailleurs et 149 heures (7 heures et demie par mois en moyenne) en octobre 1964.

Enfin, il y a lieu de noter qu'octobre est un des mois où les livraisons de lait sont les moins élevées, de sorte que le recours au travail dominical s'impose en général beaucoup moins que pendant les autres mois.

#### Motifs justifiant le recours au travail dominical

La production n'a pas été totalement interrompue le dimanche dans les dix entreprises touchées par l'enquête. Selon les indications fournies par les entreprises, le travail dominical a été rendu nécessaire par la réception indispensable du lait et par le traitement destiné à lui conserver ses qualités. Par conséquent, les travaux ont été exécutés surtout dans les services de réception et de transformation du lait, en partie également dans les services de fabrication du fromage, des chaudières, de l'approvisionnement en énergie, à l'atelier de mécanique (permanence) ainsi que dans le parc de véhicules (transport du lait). En revanche, des travaux de nettoyage, d'entretien et de réparation n'ont été effectués le dimanche que tout à fait exceptionnellement.

#### Influence du travail dominical sur la durée normale du travail

Le travail par équipes est rare dans les entreprises laitières. Deux seulement des dix entreprises interrogées ont signalé qu'elles répartissaient les travailleurs exécutant régulièrement un travail dominical en deux ou trois équipes. Dans tous les autres cas le travail était un travail normal de jour, commençant et finissant en général très tôt (p. ex. : de 5 à 12 h, de 6 à 14 h ou de 7 à 15 h 30); le dimanche, la durée du travail est souvent déterminée par la quantité de lait livrée.

Quelques entreprises ont signalé que la durée hebdomadaire moyenne de travail concordait avec la durée de 44 heures fixée par convention collective; mais pour les travailleurs effectuant du travail dominical, elle a généralement été plus élevée et a varié de 46 heures et demie à plus de 50 heures.

Une réglementation spéciale concernant le repos dominical et datant de 1895 stipule que les ouvriers des entreprises laitières — à l'exclusion des établissements qui produisent exclusivement ou principalement des fromages à pâte dure gras ou mi-gras — doivent disposer au moins un dimanche sur trois du temps nécessaire pour assister à l'office religieux. Dans les établissements qui fabriquent exclusivement du fromage à pâte dure, les ouvriers ne doivent pas être occupés plus de 18 heures en tout du samedi à 18 heures au lundi à 6 heures. Des conventions collectives contiennent des réglementations supplémentaires en vertu desquelles le jour chômé doit être un dimanche tous les 15 jours dans certains Länder, et un dimanche toutes les trois semaines dans d'autres Länder.

D'après les informations fournies à ce sujet par les entreprises intéressées, le nombre de dimanches libres accordés aux travailleurs effectuant du travail dominical varie entre 20 et 36.

#### Rémunération des heures de travail effectuées le dimanche

La plupart des entreprises laitières ont payé une majoration de salaire de 50 % en cas de travail dominical; l'une d'entre elles a en outre versé une prime spéciale de 5 DM pour le repas et les frais de transport. Une entreprise a accordé un supplément de salaire de 40 % pour deux dimanches libres dans le mois; de deux fois 40 % et une fois 70 %, donc en moyenne 50 %, pour un seul dimanche libre. Enfin, une entreprise a rémunéré le travail dominical par une majoration de 80 %. Le cumul avec des suppléments pour heures supplémentaires n'a eu lieu dans aucun cas.

La moitié des laiteries ont signalé qu'en cas de travail dominical, un jour ouvrable était chômé pendant la semaine. En ce qui concerne les autres avantages, une entreprise accordait le remboursement des frais de transport et une autre le repas de midi gratuit.

#### Opinions et perspectives

On s'attend à une réduction du travail dominical.

Le repos dominical a été introduit en France, sous sa forme actuelle, par la loi du 13 juillet 1906, codifiée dans les articles 30 à 50 du livre II du Code du travail.

Avant que n'intervienne cette loi, plusieurs conceptions du repos hebdomadaire s'étaient manifestées en France :

— La plus ancienne avait institué le repos hebdomadaire pour des motifs religieux et avait, par conséquent, interdit tout travail le dimanche; ce régime a été appliqué en France dès avant la Révolution de 1789 et sous la Restauration (loi du 18-11-1814) : quelques dérogations seulement étaient prévues pour des activités reconnues indispensables, comme certains commerces de l'alimentation et les transports ;

— A l'opposé, la liberté absolue du travail, même le dimanche, procédant de la reconnaissance de la liberté de conscience et de la liberté du commerce et de l'industrie (un régime de libre concurrence étant incompatible avec l'obligation du repos hebdomadaire), a été reconnue non pas sous la Révolution, mais sous le Premier Empire et la Monarchie de juillet et le Second Empire ;

— Enfin, une dernière conception est apparue progressivement à la fin du XIX<sup>e</sup> siècle, à savoir la nécessité pour le travailleur de se reposer un jour par semaine. Le mouvement inspiré par

cette conception aboutit d'abord à des mesures partielles en faveur de certaines catégories de travailleurs (loi du 2-11-1892 accordant le repos hebdomadaire aux enfants de moins de 18 ans et aux femmes de tout âge), puis, sous la pression notamment des syndicats ouvriers, à la loi du 13 juillet 1906 qui ne posa cependant le principe du repos hebdomadaire qu'avec des atténuations notables et ne s'appliquait à l'origine qu'aux seules professions du commerce et de l'industrie.

Le mouvement s'est poursuivi sur le plan législatif depuis 1906, le repos hebdomadaire ayant été étendu à de nouvelles activités ; toutefois les principes sur lesquels reposait la loi de 1906 n'ont pas été modifiés : les travailleurs ont droit à un repos hebdomadaire qui doit être accordé en principe le dimanche. Mais les considérations sur la base desquelles le jour du repos hebdomadaire a été fixé le dimanche (considérations inspirées par la tradition, la religion, la famille et la société) avaient, aux yeux du législateur de 1906, moins de poids que les motifs sociaux et humains justifiant un repos de 24 heures par semaine. Aussi des dérogations très nombreuses ont-elles été admises au principe du repos dominical, alors que celles qui permettent de renoncer au repos de 24 heures par semaine sont demeurées exceptionnelles. Cette tendance fondamentale ne s'est pas modifiée depuis 1906.

## REGLEMENTATION DU TRAVAIL DOMINICAL PAR DES DISPOSITIONS LEGALES, REGLEMENTAIRES ET ADMINISTRATIVES

### Bases juridiques du travail dominical

Le livre II du Code du travail (chap. IV : repos hebdomadaire et des jours fériés, section première) établit les principes suivant lesquels le jour de repos hebdomadaire est accordé aux travailleurs. Il s'agit en particulier des points suivants :

— Il est interdit d'occuper plus de six jours par semaine un même employé ou ouvrier (art. 31 du livre II du Code du travail) ;

— Le repos hebdomadaire doit avoir une durée minimale de 24 heures consécutives (art. 32, *ibid.*) ;

— Le repos hebdomadaire doit être donné le dimanche (art. 33, *ibid.*).

Ces règles sont d'ordre public et il n'est possible d'y déroger que dans le cadre des dispositions prévues par la loi à cet effet. Il résulte de leur concomitance que le repos hebdomadaire doit être accordé en une seule fois et coïncider exactement avec la journée du dimanche de minuit à minuit.

Par ailleurs, le principe d'un repos hebdomadaire de 24 heures consécutives (qui doit être calculé de minuit à minuit dans les cas où le travail a lieu de jour) doit être actuellement

combiné avec la limitation hebdomadaire de la durée du travail, telle qu'elle résulte de la loi du 21 juin 1936, instituant la semaine des quarante heures, et des décrets pris en application de cette loi.

Aux termes des divers décrets, la durée du travail effectif doit être aménagée de manière à répartir le travail sur 5 jours, sur 5 jours et demi, ou sur 6 jours. L'application de ces dispositions légales permet le plus souvent d'assurer de manière indirecte le respect des dispositions de la loi de 1906.

Le fait d'accorder le repos hebdomadaire en plusieurs fois, même si la somme des heures de repos dépasse 24 heures, constitue une infraction à la loi.

Par ailleurs, et sans préjudice des dérogations prévues par la loi, l'employeur doit obligatoirement donner congé le jour du repos hebdomadaire à l'ensemble de son personnel à la fois.

Deux situations peuvent cependant se présenter :

- ou bien l'employeur n'est pas obligé de fermer son établissement et il peut alors travailler lui-même avec l'aide de sa famille et une aide bénévole ou le concours d'auxiliaires occasionnels n'appartenant pas au personnel habituel de l'établissement;

- ou bien l'employeur est tenu de fermer son établissement au public par ordre de l'autorité préfectorale et le repos hebdomadaire du personnel coïncide dans ce cas avec la fermeture hebdomadaire de l'établissement.

#### Champ d'application des dispositions légales, réglementaires et administratives

Le principe du repos hebdomadaire n'est pas d'application générale. Il ne s'applique d'ailleurs pas à certains services publics ni aux entreprises familiales et, en ce qui concerne les travailleurs eux-mêmes, ni aux travailleurs indépendants ni aux personnes s'occupant du ménage.

L'examen détaillé du champ d'application de la législation selon les branches d'activité et les personnes permet d'établir l'aperçu ci-après.

#### Sur le plan des branches d'activités

La législation sur le repos hebdomadaire s'applique :

- aux établissements industriels ou commerciaux et à leurs dépendances, de quelque nature qu'ils soient, publics ou privés, laïques ou religieux, même s'ils ont un caractère d'enseignement professionnel ou de bienfaisance;

- aux établissements artisanaux et aux coopératives;

- aux salariés des professions libérales, sociétés civiles, syndicats professionnels, offices publics et ministériels, ainsi qu'aux associations et groupements de quelque nature que ce soit.

En revanche, les dispositions concernant le repos hebdomadaire ne s'appliquent pas :

- aux ouvriers et employés des entreprises de transport par eau;

- aux ouvriers et employés des chemins de fer, dont les repos sont réglés par des dispositions spéciales;

- aux ateliers familiaux dans lesquels travaillent les descendants en ligne directe.

#### Sur le plan des personnes

Le droit au repos hebdomadaire est reconnu aux groupes de personnes suivants :

- aux travailleurs — employés et ouvriers — ainsi qu'aux apprentis, occupés dans l'un des établissements soumis à la législation sur le repos hebdomadaire, quelles que soient leur qualification et la nature de leurs services;

- aux gérants et dépositaires de marchandises;

- aux représentants de commerce non indépendants et aux travailleurs à domicile;

- au personnel occupé par l'Etat;

- aux travailleurs des professions agricoles;

- aux journalistes professionnels;

- aux concierges.

Sont par contre exclus du droit au repos hebdomadaire :

- les associés et les non-salariés;

- le personnel domestique, sauf dispositions contraires des conventions collectives (les conventions collectives relatives aux gents de maison, conclues notamment dans les départements de la Seine et du Rhône et déclarées d'obligation générale par arrêté ministériel font bénéficier le personnel domestique du repos hebdomadaire).

## Dérogations à l'interdiction de principe du travail dominical

Ainsi qu'il a déjà été mentionné, la législation française permet de nombreuses dérogations, en particulier au principe du repos dominical, mais beaucoup moins, en revanche, au principe du repos minimum hebdomadaire.

Ces dérogations se justifient soit par des raisons tirées des nécessités techniques ou commerciales des établissements tenus de cesser le travail, soit par des motifs touchant à l'intérêt public. De nombreuses branches doivent, en effet, poursuivre leur activité si elles veulent éviter des perturbations graves dans le fonctionnement de l'établissement ou assurer les besoins de la collectivité.

Plusieurs types de dérogations sont prévus par la législation française. Ce sont :

- a) des dérogations de plein droit au repos dominical accordées aux entreprises dont le fonctionnement continu est indispensable ;
- b) des dérogations facultatives au repos dominical accordées sur la demande de l'employeur pour l'entreprise si le repos collectif donné simultanément le dimanche à l'ensemble du personnel risque de causer un préjudice au public ou de compromettre le fonctionnement normal de l'établissement ;
- c) des dérogations exceptionnelles qui permettent de supprimer temporairement le repos hebdomadaire et qui sont prévues dans un certain nombre de cas précis ; il s'agit notamment, en l'occurrence, de l'exécution de travaux urgents ou du traitement de matières périssables.

### *Ad a) DEROGATIONS DE PLEIN DROIT AU PRINCIPE DU REPOS DOMINICAL*

Un certain nombre d'industries et d'entreprises énumérées aux articles 38 à 42 du livre II du Code du travail sont admises de droit à poursuivre leur activité le dimanche. En contrepartie les employeurs doivent accorder à leur personnel un repos compensateur suivant des modalités qui varient avec la nature et les besoins des établissements en cause.

### Dérogations générales pour certaines catégories de travaux

Peuvent être exécutés le dimanche surtout les travaux d'entretien nécessaires aux machines

et aux installations, ainsi que la surveillance et le contrôle.

### *Travaux d'entretien des machines et des installations*

L'article 41 du livre II du Code du travail permet aux établissements industriels et commerciaux, dans lesquels le repos hebdomadaire est accordé le dimanche à tout le personnel, d'occuper ce jour-là le personnel chargé des travaux d'entretien dans la mesure où ces travaux doivent être exécutés nécessairement le jour du repos collectif pour éviter tout retard dans la reprise normale du travail.

On entend par entretien des locaux industriels uniquement les travaux nécessaires pour la propreté des locaux mêmes et pour le nettoyage des ateliers, des générateurs ainsi que des machines motrices et des installations de transmission. Cette dérogation ne peut cependant pas être étendue aux travaux nécessaires au nettoyage de l'outillage et de diverses machines.

Le personnel chargé de ces travaux d'entretien peut prétendre à un repos dominical d'une demi-journée. En pareil cas, il a droit à une journée entière de repos compensateur pour deux réductions d'une demi-journée. Ce régime n'est pas applicable aux jeunes de moins de 18 ans ni aux femmes.

### *Surveillance des installations*

Les gardiens et les concierges des établissements industriels et commerciaux peuvent être occupés le dimanche. Un repos compensateur doit leur être accordé un autre jour de la semaine.

### Dérogations particulières à certaines branches d'activité ou catégories d'entreprises

Ces dérogations tiennent particulièrement compte des nécessités économiques et techniques des établissements ou de l'intérêt public.

### *Certaines branches d'activité ou catégories d'entre- prises dans lesquelles le repos peut être accordé par roulement*

La liste des branches d'activité pour lesquelles ce régime est admis de droit est fixée par

l'article 38 du livre II du Code du travail, modifié par le décret du 30 octobre 1935. Voici la liste des entreprises citées dans ce décret et pour lesquelles cette dérogation est admise :

a) fabrication de produits alimentaires et de consommation immédiate (boulangeries, pâtisseries, charcuteries notamment);

b) hôtels, restaurants et débits de boissons;

c) débits de tabac et magasins de fleurs naturelles;

d) hôpitaux, hospices, asiles, maisons de retraite et d'aliénés, dispensaires, maisons de santé, pharmacies;

e) établissements de bains;

f) entreprises de journaux, d'informations et de spectacles, musées et expositions;

g) entreprises de location de chaises, de moyens de locomotion;

h) entreprises d'éclairage et de distribution d'eau ou de force motrice;

i) entreprises de transports par terre autres que les chemins de fer (pour lesquels existe un régime spécial); entreprises de transports et de travail aériens;

j) industries où sont mises en œuvre des matières susceptibles d'altération très rapide;

k) industries dans lesquelles toute interruption de travail entraînerait la perte ou la dépréciation du produit en cours de fabrication;

l) entreprises d'émission et de réception de télégraphie sans fil;

m) établissements de moulage de fils de toute nature pour les travaux de surveillance de la marche des machines de moulage.

La liste des industries citées aux points j) et k) où sont mises en œuvre des matières susceptibles d'altération très rapide ou dans lesquelles toute interruption du travail entraînerait la perte ou la dépréciation du produit en cours de fabrication est reproduite en annexe.

Dans tous les cas de dérogation susmentionnés, l'employeur n'est tenu qu'aux deux obligations suivantes :

— il doit accorder chaque semaine au travailleur intéressé un repos ininterrompu de 24 heures;

— le travailleur intéressé ne doit pas être occupé plus de 6 jours dans la semaine.

Il y a lieu de signaler que pour ces diverses branches d'activité, et notamment pour les

industries visées aux points j) et k), aucune distinction n'est opérée entre les travaux continus et les travaux non continus.

Mais, en fait, ces dispositions doivent être articulées avec celles des décrets pris en application de la loi de 1936 sur la durée du travail et qui autorisent et organisent pour certaines branches le travail en équipes alternantes.

Ces décrets précisent que si, en raison même de la nature du travail à effectuer, des services doivent être nécessairement assurés de jour et de nuit sans interruption, les travailleurs affectés aux travaux dont le fonctionnement continu est nécessaire, ainsi que ceux affectés aux travaux qui, sans être eux-mêmes à fonctionnement nécessairement continu, dépendant techniquement des services à fonctionnement continu, doivent simplement se voir assurer un repos minimum de 24 heures consécutives par semaine, sans que pour autant ce jour de repos doive être nécessairement un dimanche. Une disposition de cette nature est contenu dans les décrets relatifs aux branches d'activité suivantes : industrie du bâtiment et travaux publics, industrie métallurgique, industrie chimique, industrie textile.

Par conséquent, ces branches peuvent, dans la mesure où elles ne sont pas déjà visées par le décret du 30 octobre 1935, prévoir un régime de repos hebdomadaire par roulement pour les travaux continus et pour les travaux non continus qui en dépendent techniquement.

#### *Usines à feu continu*

L'article 39 du livre II du Code du travail dispose qu'un règlement d'administration publique déterminera les modalités d'application du repos hebdomadaire aux spécialistes occupés aux fabrications ou opérations continues dans les usines à feu continu ou à marche continue.

Cet article précise que les repos auxquels ces spécialistes ont droit peuvent être en partie différés sous réserve que, dans une période donnée, le nombre d'heures de repos de 24 heures consécutives soit toujours au moins égal à celui des semaines comprises dans ladite période.

Le règlement visé par l'article 39 n'est pas intervenu. Mais, en fait, l'attribution du repos hebdomadaire, dans les usines à feu continu, a été facilitée par l'institution de la semaine de 40 heures à la fin de 1936 ayant abouti à une

organisation du travail à l'aide de quatre équipes effectuant chacune en moyenne 42 heures par semaine.

L'article 2 du décret du 27 octobre 1936, déterminant les modalités d'application de la loi sur la semaine de 40 heures dans l'industrie des métaux, dispose que, dans le cas de fours à feu continu, la durée hebdomadaire du travail pourra atteindre une moyenne de 42 heures établie sur une période de 12 semaines, à la condition que la durée du travail journalier ne soit en aucun cas supérieure à 8 heures et qu'il soit assuré à chaque travailleur au moins un repos de 24 heures consécutives par semaine. Les systèmes d'alternance des équipes sont aménagés de telle sorte que le repos hebdomadaire soit assuré dans ces conditions. Il peut être de même lorsque des entreprises sont obligées d'assurer des services à feu continu en recourant à des heures supplémentaires à l'aide de trois équipes et demie ou de sept demi-équipes seulement effectuant en moyenne 48 heures par semaine.

*Certaines branches d'activité ou catégories d'entreprises ne fonctionnant qu'une partie de l'année*

Un régime particulier est également prévu pour les branches d'activité ou catégories d'entreprises ne fonctionnant que pendant une partie de l'année. L'article 46 du livre II du Code du travail, dans sa rédaction actuelle, renvoie à un règlement administratif chargé de déterminer les branches ou entreprises ne fonctionnant que pendant une partie de l'année dans lesquelles le repos hebdomadaire de leur personnel peut être en partie différé dans les mêmes conditions que celles prévues pour les usines à marche continue, sous réserve que chaque travailleur bénéficie au minimum de 2 jours de repos par mois tombant de préférence le dimanche. Ce régime peut être étendu à certaines catégories d'établissements qui n'ouvrent qu'une partie de l'année, tels que les hôtels et restaurants des stations balnéaires ou villes d'eaux.

Il est à noter que les règlements d'administration publique qui devaient déterminer les industries et les entreprises auxquelles ce régime exceptionnel pouvait être appliqué ne sont pas encore intervenus à ce jour.

*Certaines branches d'activité ou catégories d'entreprises dans lesquelles les travailleurs peuvent être occupés le dimanche*

Conformément à l'article 42 du livre II du Code du travail, les établissements de vente au détail

de denrées alimentaires sont autorisés à donner à leurs employés âgés de moins de 21 ans, logés chez leur patron, le repos le dimanche à partir de midi avec repos compensateur, par roulement et par semaine, d'un autre après-midi; ils doivent accorder aux autres employés un repos d'une journée entière, par roulement et par quinzaine. L'utilisation de cette dérogation est également subordonnée à l'intervention d'un règlement d'administration publique qui n'a jamais été pris.

#### *Ad b) DEROGATIONS FACULTATIVES AU REPOS DOMINICAL*

Aux termes de l'article 34 du livre II du Code du travail, deux motifs précis peuvent seulement, en dehors des cas précédents, être invoqués par un employeur pour obtenir l'autorisation de ne pas donner congé simultanément à l'ensemble de son personnel le dimanche.

Il faut que le repos simultané de tout le personnel :

- soit préjudiciable au public ou
- compromette le fonctionnement normal de l'établissement.

Il suffit que l'une de ces conditions soit remplie pour que la demande de dérogation soit fondée. En pratique, d'ailleurs, les deux faits sont généralement liés, le préjudice causé au public entraînant presque toujours un fonctionnement anormal de l'établissement et réciproquement.

La dérogation est parfois demandée sur la base de considérations techniques, par exemple, pour une minoterie mue par la force hydraulique ou pour une équipe qui est nécessaire même le dimanche pour manœuvrer les vannes du barrage. Mais le plus souvent la dérogation est demandée pour des raisons tenant à la localisation particulière de l'établissement (p. ex., la proximité d'une frontière, d'un port ou d'un marché qui se tient le dimanche et attire une nombreuse clientèle). Lorsqu'il est établi que le chef d'établissement peut invoquer l'importance des opérations devant être effectuées le dimanche par rapport à l'ensemble des opérations de la semaine et s'il prouve que l'application de la règle du repos dominical simultané lui causerait un préjudice pécuniaire notable, la dérogation lui sera accordée. Mais s'il apparaît, au contraire, que la diminution du chiffre d'affaires à la suite de la fermeture de l'établissement le dimanche est compensée par un accroissement des recettes au cours de la semaine, la dérogation sera refusée.



Les dérogations sont accordées à titre individuel au chef d'établissement qui en a fait la demande à l'autorité préfectorale, soit pour une durée d'un an, soit pour certaines époques de l'année. Mais, pour éviter que l'octroi de ces dérogations ne soit arbitraire, et pour respecter les règles de la concurrence, la législation prévoit que lorsqu'une telle dérogation individuelle est accordée, le préfet peut étendre le bénéfice de la même dérogation aux établissements de la même commune qui exercent le même genre d'affaires si la demande en est faite par les chefs d'établissements intéressés.

Dans le cas où la dérogation est accordée, l'employeur doit octroyer au travailleur :

- ou bien un autre jour de repos dans la semaine à tout le personnel de l'établissement ;
- ou bien la période allant du dimanche midi au lundi midi ;
- ou bien le dimanche après-midi avec un repos complémentaire d'une journée par roulement ou par quinzaine ;
- ou bien un repos par roulement à tout ou partie du personnel.

#### Ad c) DEROGATIONS EXCEPTIONNELLES AU PRINCIPE DU REPOS DE 24 HEURES PAR SEMAINE

Les hypothèses où le repos hebdomadaire peut être supprimé sans qu'il soit accordé au travailleur un repos compensateur sont nécessairement exceptionnelles et purement temporaires, étant donné l'importance prédominante du principe du droit, en tout état de cause, à un repos de 24 heures une fois par semaine. Les hypothèses retenues par le législateur sont les suivantes :

— Les *cas de travaux urgents* dont l'exécution immédiate est nécessaire pour organiser des *mesures de sauvetage*, pour prévenir des *accidents* imminents ou réparer des *accidents* survenus au matériel, aux installations ou aux bâtiments de l'exploitation : le repos hebdomadaire peut être suspendu pour le personnel nécessaire à l'exécution des travaux urgents. Cette faculté de suspension peut s'appliquer non seulement aux ouvriers de l'entreprise intéressée mais également à ceux de l'entreprise assurant les réparations pour le compte de la première. L'autorisation de suspendre le repos hebdomadaire est de droit, sous réserve que l'employeur en avise au préalable l'Inspection du travail. En principe, un repos compensateur

doit être attribué aux travailleurs dont le repos hebdomadaire est suspendu.

— Les industries traitant des *matières périssables* ou ayant à répondre, à certains moments, à un *surcroît extraordinaire de travail* : dans ces industries, le repos hebdomadaire peut être suspendu deux fois au plus par mois, sans que le nombre annuel des suspensions soit supérieur à six. Les heures de travail ainsi effectuées le jour du repos hebdomadaire sont considérées comme heures supplémentaires.

— Les industries *ne travaillant qu'à certaines époques de l'année* pour lesquelles la suspension du repos hebdomadaire sans repos compensateur peut intervenir 15 fois par an : un règlement d'administration publique devait déterminer les catégories d'établissements susceptibles de bénéficier d'une telle dérogation. Mais, en absence de son intervention, le ministère du travail estime que ces dérogations ne peuvent légalement intervenir en l'état.

— Les travaux de chargement et de déchargement dans les ports.

— Les établissements de l'Etat et ceux où sont exécutés des travaux pour le compte de l'Etat et *dans l'intérêt de la défense nationale*, où le repos hebdomadaire peut être temporairement suspendu par décision ministérielle.

#### Dispositions spéciales concernant les femmes et les jeunes

Lorsque les dispositions légales, réglementaires et administratives accordent des dérogations au principe du repos hebdomadaire à des branches d'activité ou des catégories d'entreprises déterminées, ces dérogations s'appliquent à tous les travailleurs de ces branches ou de ces entreprises. Les dérogations suivantes concernent cependant uniquement les travailleurs masculins âgés de 18 ans et plus ; elles ne s'appliquent donc pas aux jeunes ni aux femmes :

— les cas de travaux urgents dont l'exécution immédiate est nécessaire pour organiser des mesures de sauvetage, pour prévenir des accidents imminents ou réparer des accidents survenus au matériel, aux installations ou aux bâtiments ;

— les cas de travaux d'entretien qui doivent être exécutés le jour du repos collectif afin d'éviter un retard dans la reprise normale du travail ;

— l'activité des gardiens et des concierges.

## Application des dispositions légales et réglementaires et surveillance

Le nombre de dimanches pendant lesquels certains établissements ou catégories de travailleurs peuvent travailler varie d'un cas à l'autre, en particulier quand il s'agit de travail continu. Leur nombre est généralement fixé par les conventions collectives ou par l'usage, de façon telle que chaque travailleur puisse, autant que possible, être libre le dimanche.

La législation sur le repos dominical est d'ordre public et les infractions sont sanctionnées pénalement.

En vue de faciliter le contrôle de l'application des dispositions légales et réglementaires par l'Inspection du travail, l'employeur est tenu de satisfaire à certaines obligations.

— Lorsque le repos hebdomadaire est donné le dimanche à l'ensemble du personnel, l'horaire de travail à afficher dans l'entreprise conformément à la réglementation relative à la durée du travail, doit faire ressortir l'absence de travail le dimanche.

— Lorsque le repos est donné collectivement à tout ou partie du personnel en dehors du dimanche, des avis doivent être apposés en un endroit accessible et indiquer les jours et heures de repos collectif. Le double de ces affiches doit être communiqué à l'Inspection du travail.

— Lorsque le repos n'est pas donné collectivement, soit pendant la journée du dimanche, soit suivant l'un des autres modes prévus par la réglementation, l'employeur doit tenir un registre spécial qui mentionne les noms des travailleurs soumis à un régime particulier de repos avec indication du régime correspondant. Le registre, qui doit être tenu régulièrement à jour, doit à tout moment être mis à la disposition de l'Inspection du travail ainsi que des travailleurs désireux de le consulter.

Une consultation de l'employeur avec les syndicats ouvriers pour l'établissement des horaires de travail n'est pas prescrits par la loi, mais elle est cependant souvent pratiquée.

Les infractions relatives au repos hebdomadaire sont poursuivies pénalement et peuvent être sanctionnées par des amendes.

# LISTE DES ETABLISSEMENTS ADMIS A DONNER LE REPOS HEBDOMADAIRE PAR ROULEMENT

(décret du 14-8-1907, art. 1er)

Abattoirs;  
Accumulateurs électriques (fabriques d') : formation des plaques et surveillance des fours de fusion du plomb;  
Acide arsénieux (fabrique de l') : conduite des fours;  
Acide azotique monohydraté (fabriques d');  
Acide carbonique liquide (fabriques d');  
Acide chlorhydrique (fabriques d');  
Acides résiduels de la fabrication des produits nitrés (établissements traitant les);  
Acide sulfurique (fabriques d');  
Agglomérés de charbon (fabriques d');  
Air comprimé (chantiers de travaux à l') : production et soufflage de l'air comprimé;  
Alcools (voir distillation);  
Alun (établissements traitant les minerais d') : conduite des fours et des appareils de lessivage;  
Amidonneries : opérations de séchage et de décantation;  
Ammoniaque liquide (fabriques d');  
Arrosage, balayage, nettoyage et enlèvement des ordures ménagères (entreprises d');

Banques et établissements de crédit : service de garde;  
Bauxite (traitement de la) : conduite des fours et des appareils de dissolution, de carbonatation et de purification;  
Beurreries industrielles : traitement du lait;  
Bioxyde de baryum (fabriques de);  
Bleu d'outremer (fabriques de) : conduit des fours;  
Bougies (fabriques de) : préparation des acides gras;  
Boyauderies, triperies, cordes à boyau (fabriques de);  
Brasseries (fabriques de bière);

Cabinets publics d'aisance et de toilette;  
Câbles électriques (fabriques de) : travaux d'isolation et conduite des étuves;  
Caisses d'épargne;  
Camphre (fabriques de) : raffinage;  
Carbure de calcium (fabriques de) (voir four électrique);  
Caséine (fabriques de);  
Celluloïd (fabriques de);  
Céramique (industrie) : séchage des produits et conduite des fours;  
Chamoiseries : traitement des peaux fraîches;  
Chauffage (entreprises de);  
Chaux, ciments, plâtres (fabriques de) : conduite des fours;  
Chlore et produits dérivés (fabriques de);  
Chlorhydrate d'ammoniaque (fabriques de) : sublimation;  
Cidre (établissements industriels pour la fabrication du);  
Coke (fabriques de) : conduite des fours;

Colles et gélatine (fabriques de) : traitement des matières premières conduite des autoclaves et des séchoirs;  
Conserves alimentaires (fabriques de);  
Corps gras (industrie de l'extraction des);  
Corroiries : travaux de séchage;  
Cossettes de chicorée (sécheries de) : conduite de fours;  
Cuir vernis (fabriques de) : conduite des étuves;  
Cyanamide calcique (fabrication de la) : préparation de l'azote pur; broyage du carbure; azotation du carbure broyé;  
Cyanures alcalins (fabriques de);

Délainage des peaux de mouton (industrie du) : travaux d'étuvage;  
Désinfection (entreprises de);  
Distillation du bois (usines de) : conduite des fours et appareils;  
Distillation et rectification des produits de la fermentation alcoolique (usines de);  
Distribution de carburants et lubrifiants pour automobiles (postes de);  
Dolomie (établissements traitant la) : conduite des fours;  
Dynamite (fabriques de);

Eau oxygénée (fabriques d');  
Electricité (fabriques de charbon pour l') : cuisson des charbons;  
Electrolyse de l'eau (établissements pratiquant l') : conduite des appareils;  
Engrais animaux (fabriques d') : transport et traitement des matières;  
Equarrissage (entreprises d');  
Etablissements industriels et commerciaux : service de transport pour livraisons — service préventif contre l'incendie — soins aux chevaux et animaux de trait — travaux de désinfection;  
Ether (fabriques d');  
Expédition, transit et emballage (entreprises d');  
Extraits tannants et tinctoriaux (fabriques d');

Fécule (fabriques de);  
Fer et fonte émaillée (usines de) : service des fours de fabrication;  
Feutre pour papeterie (fabriques de) : conduite des foulons;  
Fleurs naturelles (établissements de commerce en gros des);  
Fours électriques (établissements employant les) : travaux effectués à l'aide des fours électriques;

Froid (usines de production du);  
Fromageries industrielles;

Galvanisation et étamage du fer (établissements pratiquant la) : conduite des fours;  
Garages : services du garage — réparations urgentes de véhicules;  
Glace (fabriques de);  
Glaces (fabriques de) : fabrication et doucissage des glaces;  
Glycérine (distillation de la);  
Goudron (usine de distillation du);

Huiles de schiste (usines de distillation des);  
Hydraulique (établissements utilisant les forces) : opérations commandées par les forces hydrauliques;

Indigo (teinturerie à l');  
Iode (fabriques d');

Kaolin (établissements de préparation du) : service des fours;

Lait (établissements industriels pour le traitement du);  
Laminoirs et tréfileries de tous métaux;  
Levure (fabriques de);  
Litharge (fabriques de) : service des fours;

Machines agricoles (ateliers de réparation de) : réparations urgentes de machines agricoles;  
Malteries : opérations de maltage;  
Marée (établissements faisant le commerce de la);  
Margarine (fabriques de);  
Maroquinerie (fabriques de);  
Maroquinerie (voir mégisseries);  
Matières colorantes artificielles dérivées du goudron de houille (fabriques de);  
Mégisseries et maroquinerie : mise à l'eau des peaux, lavage des pelains et des confits, conduite des étuves;  
Métaux (usines de production des);  
Minium (fabriques de) : service des fours;  
Minoterie et meunerie;  
Moulinage de fils de toute nature : surveillance de la marche des machines de moulinage;  
Moulins à vent;

Noir animal (fabriques de) : conduite des fours de cuisson;  
Noir d'aniline (fabriques de) : conduite de l'oxydation dans la teinture;  
Noir minéral (fabriques de);

Oxyde d'antimoine (fabriques d') : conduite des fours;  
Oxyde de zinc (fabriques d');

Paille pour chapeaux (fabriques de) : blanchiment de la paille;  
Papier, carton et pâtes à papier (fabriques de);  
Parfumeries : extraction du parfum des fleurs;  
Peaux fraîches et en poil (dépôts de) : salage des peaux;  
Pelleteries (ateliers de) : mouillage des peaux;  
Pétrole (raffineries de) : service des appareils de distillation et des appareils à paraffiner;  
Phosphore (fabriques de);  
Photographie (ateliers de) : prise des clichés;  
Plaques, papiers et pellicules sensibles pour la photographie (fabriques de);  
Plumes métalliques (fabriques de) : service des fours;  
Poissons (ateliers de salage, saurage et séchage des);  
Pompes funèbres (entreprises de);  
Produits chimiques organiques par voie de synthèse (fabriques de);  
Pruneaux (fabriques de) : étuvage des prunes;

Salines et raffineries de sel : conduite des chaudières et des appareils d'évaporation;  
Savonneries;  
Sécheries et bois d'ébénisterie : conduite des feux et de la ventilation;  
Sels ammoniacaux (fabriques de) : conduite des appareils;  
Silicates de soude et de potasse (fabriques de);  
Silice en poudre (fabrication de la) : conduite des fours de calcination;  
Soude (fabriques de);  
Soufre (fabriques de) : service des fours et sublimation du soufre;  
Sucreries : fabrication et raffinage;  
Suifs (fonderies de) : réception et traitement par l'acide ou le bain-marie;  
Sulfates métalliques (fabriques de) : conduite des appareils;  
Sulfate de soude (fabriques de);  
Sulfate de carbone (fabriques de);  
Sulfure de sodium (fabriques de);  
Superphosphates (fabriques de);

Tanneries : salage des cuirs frais, dessalage des cuirs, lavage des pelains et des premières cuves de brasserie;  
Triperies (voir Boyauderies);  
Toiles cirées (fabriques de) : service des séchoirs et étuves;

Véhicules (ateliers de réparations de) : réparations urgentes;  
Verreries et cristalleries : services des fours;  
Vinaigre (fabriques de);  
Viscose (fabriques de).

## IMPORTANCE DU TRAVAIL DOMINICAL DANS CERTAINES BRANCHES D'INDUSTRIE SELECTIONNEES

L'enquête sur l'importance du travail dominical a porté en France sur : neuf entreprises de l'industrie du ciment, huit entreprises de l'industrie de la porcelaine et de la céramique, huit entreprises de la fabrication de la pâte, du papier et du carton, dix entreprises de l'industrie du lait.

En ce qui concerne la fabrication des fibres synthétiques, il n'a pas été fourni de réponses individuelles des entreprises, mais uniquement un exposé général de la situation dans cette branche, élaboré par la fédération patronale et porté à la connaissance des organisations professionnelles des travailleurs.

Dans les autres branches d'industrie, les entreprises ont été choisies sur la base de la proposition de la Commission, en tenant dûment compte de leur répartition par région et par taille.

Les réponses reçues permettent d'établir l'aperçu suivant de l'importance du travail dominical dans les cinq industries choisies.

### INDUSTRIE DU CIMENT

#### Généralités

Les neuf entreprises questionnées dans cette branche d'activité occupaient, en octobre 1964, un effectif variant entre 100 et 500 travailleurs. A la date du 15 octobre 1964, ils occupaient au total 2035 travailleurs dont quelque 1620 ouvriers. Parmi le personnel ouvrier il n'y avait que 22 femmes (1,4%).

Les produits principaux des établissements étaient le ciment et la chaux.

#### Importance du travail dominical

##### *Dispositions particulières à l'industrie du ciment*

Le décret du 14 août 1907 modifié, pris en application de l'article 38 du livre II du Code du travail, complétant la nomenclature des établissements admis à donner le repos hebdomadaire par roulement, permet le travail durant les 7 jours de la semaine dans les fabriques de

ciment, mais uniquement pour les travaux de conduite des fours.

L'application de la loi du 21 juin 1936 sur la semaine de 40 heures est réglée — comme dans les autres branches d'activité d'ailleurs — par un décret particulier; pour les fabriques de ciment il s'agit du décret du 17 novembre 1936.

##### *Recours aux dispositions dérogatoires*

Les neuf entreprises questionnées ont occupé régulièrement au cours des quatre dimanches d'octobre 1964 le personnel indispensable à la marche des installations à fonctionnement continu. Au total, environ 370 travailleurs, c'est-à-dire 18%, ont été occupés régulièrement trois à quatre dimanches pendant cette période. Selon l'entreprise, leur pourcentage par rapport à l'effectif total a varié de 13 à 28%; il s'est situé la plupart du temps entre 15 et 20%.

Au cours du mois de référence, environ 8 650 heures ont été effectuées au total dans le cadre du travail dominical régulier, soit un peu plus de 2% de l'ensemble des heures de travail. Quelques cimenteries sont arrivées à un pourcentage dépassant 3%. Par travailleur occupé régulièrement à des travaux continus, la moyenne du travail dominical pour les neuf établissements est légèrement supérieure à 23 heures, soit environ 8 heures pour trois des quatre dimanches. Trois établissements ont atteint une moyenne un peu plus élevée.

En outre, 125 travailleurs (6,1% du total) ont été occupés occasionnellement le dimanche et ont effectué au total environ 1 060 heures de travail (c'est-à-dire 8 heures et demie de travail dominical par travailleur), soit 0,25% du nombre total des heures de travail pendant le mois de référence.

##### Motifs justifiant le recours au travail dominical

La raison principale invoquée par les fabricants pour justifier le recours au travail dominical est l'obligation technique de marche continue des fours produisant le clinker. Cette activité continue très importante requiert une répartition du personnel affecté à des fours en quatre équipes

(trois équipes assurant chacune un poste de 8 heures par jour et une équipe de relais permettant aux trois autres de prendre le repos hebdomadaire). En outre, certains services en amont et en aval de l'atelier du four (entre autres le broyage du clinker) sont obligés de suivre le même régime pour assurer l'approvisionnement en pâte et, éventuellement, en combustible du four, ainsi que l'évacuation et la finition de la fabrication au rythme de l'exploitation continue.

En conséquence, les établissements questionnés ont indiqué la plupart du temps que la main-d'œuvre régulièrement occupée le dimanche comprenait en particulier le personnel chargé du broyage de la matière première et du service des fours.

Des travaux d'entretien et des travaux analogues ont été effectués au cours des dimanches du mois d'octobre 1964 dans la moitié environ des cimenteries questionnées. Ces travaux ont généralement un caractère exceptionnel et ne sont exécutés — sur appel spécial — que lorsqu'un incident imprévisible et important dans la marche du matériel à fonctionnement continu les rend obligatoires.

#### Influence du travail dominical sur la durée normale du travail

Les neuf cimenteries avaient réparti la main-d'œuvre requise pour la marche continue en trois « postes » journaliers de 8 heures plus une équipe de relais, les heures du changement d'équipe étant toutefois légèrement différentes. Dans une entreprise, la répartition du travail était différente, en ce sens qu'on y travaillait le dimanche (et le lundi) uniquement avec deux postes de 12 heures.

La durée hebdomadaire moyenne de travail y atteignait de ce fait 56 heures, alors qu'elle ne s'élevait qu'à 48 heures dans la plupart des autres entreprises et à 42 heures dans l'une d'elles pour la main-d'œuvre occupée régulièrement le dimanche.

Dans une des cimenteries, les travailleurs régulièrement occupés le dimanche disposaient d'un dimanche libre sur trois; dans cinq des cimenteries, d'un dimanche libre sur quatre; dans une autre cimenterie, de deux dimanches libres sur sept; et dans les deux dernières cimenteries, uniquement d'un dimanche libre sur sept.

#### Rémunération des heures de travail effectuées le dimanche

En application des dispositions de la convention collective nationale (ouvriers) de l'industrie de la fabrication des ciments, les ouvriers de toutes les entreprises questionnées ont touché une majoration de 75 % du salaire de base pour le poste régulier de jour le dimanche; pour les heures du poste de nuit du dimanche matin (nuit du samedi au dimanche) et celles du poste de nuit du dimanche soir (nuit du dimanche au lundi), la majoration s'élevait à 35 %. En outre, les entreprises qui occupaient également des employés le dimanche ont signalé que ceux-ci obtenaient au total une indemnité particulière mensuelle de 16,87 % des appointements de base pour le travail continu des dimanches et des jours fériés.

Pour le travail dominical exceptionnel, de même que pour le personnel des équipes de dépannage entretien, la majoration de salaire pour le travail du dimanche s'élevait à 100 % comprenant la majoration légale éventuellement due au titre des heures supplémentaires.

Il en va autrement pour le personnel des postes à fonctionnement continu. Si certaines heures effectuées le dimanche avaient en même temps le caractère d'heures supplémentaires, la majoration légale pour heures supplémentaires (25 ou 50 %) était cumulée avec la majoration spécifique pour travail du dimanche.

Selon la rotation des postes, le personnel des postes à fonctionnement continu a bénéficié en général d'un jour libre pendant la semaine et parfois même 2 jours.

Les travailleurs occupés régulièrement le dimanche ont droit en sus à une majoration sensible (50 %) de l'indemnité de panier.

#### Opinions et perspectives

De l'avis des intéressés, la marche et le contrôle de plus en plus automatisés des fours, broyeurs et autre matériel ont déjà entraîné et continueront à entraîner une diminution progressive du recours au travail dominical. Ils pensent, en effet, que le « groupage » du contrôle de la marche de plusieurs appareils sur un même tableau de commande, d'une part, et la marche plus régulière des appareils, d'autre part, entraîneront respectivement, la diminution des effectifs des services de fabrication continue

et la diminution de l'obligation de recourir au service des équipes de dépannage.

Cependant, cette évolution ne peut être que progressive car elle est la conséquence d'investissements en matériels automatisés particulièrement onéreux. Elle ne permettra cependant en aucun cas la suppression totale du travail dominical, car outre le contrôle technique du déroulement de la fabrication dans une exploitation entièrement automatisée, il sera toujours nécessaire de contrôler la marche d'appareils particulièrement onéreux et d'assurer leur sécurité.

## INDUSTRIE DE LA PORCELAINE ET DE LA CERAMIQUE

### Généralités

Sur les huit entreprises interrogées, deux occupaient moins de 100 travailleurs à la mi-octobre 1964, deux autres occupaient entre 100 et 500 travailleurs, trois établissements occupaient de 500 à 1000 travailleurs et le dernier établissement occupait plus de 1000 salariés. Ils occupaient au total quelque 4 380 personnes, dont 3 955 ouvriers — à peu près la moitié de chaque sexe — (soit plus de 90 %).

Ces entreprises fabriquaient des carreaux et des articles en porcelaine de tout genre (vaisselle, faïences d'art, faïences de luxe, appareils sanitaires etc).

### Importance du travail dominical

#### *Dispositions particulières à l'industrie de la porcelaine et de la céramique*

En vertu du décret du 14 août 1907, modifié, pris en application de l'article 38 du livre II du Code du travail, la nomenclature des établissements admis à donner le repos hebdomadaire par roulement comprend également les établissements de préparation du kaolin — uniquement pour le service des fours — ainsi que ceux de la céramique « séchage et conduite des fours ».

#### *Recours aux dispositions dérogatoires*

Les entreprises interrogées ont fait appel pour le travail dominical régulier au cours des quatre dimanches du mois d'octobre 1964, au personnel requis pour assurer la marche des fours et pour les activités s'y rattachant directement;

en outre, dans la moitié environ de ces usines quelques travailleurs ont effectué exceptionnellement des travaux de réparation et d'entretien.

Au total, 237 travailleurs ont travaillé régulièrement, soit 5,4 % de l'effectif total, dans les 8 établissements au cours du mois de référence. Les pourcentages ont été pratiquement les mêmes dans les divers établissements, sauf dans une seule usine moins importante fabriquant des carreaux où il s'est élevé à 22 % environ. Le nombre des heures effectuées au cours des dimanches d'octobre 1964 dans des postes réguliers a été de 5 300 environ, soit 0,6 % de toutes les heures de travail de ce mois. La moyenne par travailleur ayant travaillé régulièrement le dimanche atteint par conséquent 22 heures et est due surtout au fait que la majorité des usines ont fait travailler leur personnel occupé d'une façon continue pendant 8 heures trois dimanches sur quatre pendant le mois; toutefois, le travail dominical a été aussi parfois plus court.

Enfin, 54 travailleurs (1,2 % au total) ont été occupés exceptionnellement le dimanche à des travaux préparatoires et complémentaires; ils ont fourni environ 460 heures de travail (soit 0,05 % de toutes les heures de travail du mois d'octobre 1964). La moyenne mensuelle par travailleur occupé occasionnellement s'élève à 8 heures et demie de travail dominical.

### Motifs justifiant le recours au travail dominical

Le travail dominical régulier est motivé par la nécessité de maintenir le dimanche la marche des fours et d'assurer leur surveillance et leur contrôle. Par conséquent, dans les établissements questionnés, seuls les travailleurs nécessaires à cette fin ont été occupés dans des postes continus, leur pourcentage par rapport à l'effectif total paraissant être beaucoup plus élevé dans la fabrication des carreaux.

On a dû recourir occasionnellement au travail dominical pour l'exécution de travaux urgents d'entretien, de réparations et de nettoyage.

### Influence du travail dominical sur la durée normale du travail

Une entreprise avait réparti les travailleurs occupés d'une façon continue uniquement en deux postes de jour de 8 heures chacun; dans tous les autres établissements, en revanche, il y

avait trois postes, de 8 heures également (généralement plus une équipe de relais au repos). Il faut signaler que l'équipe ne comprenait parfois qu'un homme ou deux dans les petites entreprises. Pour les activités accessoires, telles que le chargement et le déchargement des wagons, une usine n'a occupé le dimanche qu'une équipe au lieu de deux les autres jours de la semaine.

La durée hebdomadaire normale du travail n'a pratiquement pas été influencée par l'organisation du travail en équipes. En octobre 1964, elle a été, pour la main-d'œuvre occupée d'une façon continue, de 42 heures dans deux entreprises, de 46 heures dans une entreprise, de 48 heures dans trois autres et de 56 heures dans la dernière entreprise.

Selon le plan de rotation des équipes, le personnel occupé régulièrement le dimanche a été libre un dimanche sur sept dans un établissement, un dimanche sur trois dans la plupart des usines et un dimanche sur deux dans un établissement.

#### Rémunération des heures de travail effectuées le dimanche

La rémunération du travail dominical régulier et occasionnel a été très différente d'une entreprise à l'autre.

Dans quelques usines aucune majoration de salaire n'était accordée pour le travail dominical régulier, dans d'autres, les travailleurs recevaient dans ce cas une petite majoration globale ou une indemnité de 0,35 à 0,45 franc l'heure, plus une indemnité de panier égale au salaire minimum garanti; dans d'autres, enfin, des majorations de salaire de 20 à 75 % ou aussi un montant supplémentaire équivalant à 2 heures de travail étaient versés.

En revanche, pour le travail dominical irrégulier, il était prévu en général des majorations de 40 à 100 % qui étaient cumulées avec les majorations éventuelles pour heures supplémentaires, sauf dans le cas où les premières s'élevaient à 100 %.

Grâce à la rotation des équipes, les travailleurs régulièrement occupés le dimanche disposaient habituellement d'un ou de deux jours de repos dans la semaine.

En ce qui concerne les avantages complémentaires accordés pour les activités continues, une entreprise a signalé qu'elle versait une indem-

nitée de panier majorée et une autre qu'elle s'efforçait de procurer autant que possible au personnel intéressé un logement près de l'usine.

## Opinions et perspectives

On prévoit que le recours au travail dominical ne se modifiera pas sensiblement dans l'industrie de la porcelaine et de la céramique fine, car la partie relativement peu importante du personnel occupé le dimanche restera nécessaire à l'avenir pour assurer la marche continue des fours.

## FABRICATION DE LA PÂTE, DU PAPIER ET DU CARTON

### Généralités

Sur les huit entreprises interrogées, cinq occupaient en octobre 1964 entre 100 et 500 travailleurs; deux, entre 500 et 1000 travailleurs; et une plus de 2000 travailleurs. Au total, ces entreprises occupaient 5195 travailleurs à la date du 15 octobre 1964, dont 4470 ouvriers (86 %) et parmi ceux-ci, 89 % de sexe masculin.

Les entreprises interrogées fabriquaient du papier et du carton de tous genres, tels que du papier d'impression et du papier écriture, du papier d'emballage, du papier à des fins techniques, du papier spécial pour usages industriels, des cartons etc.

### Importance du travail dominical

#### *Dispositions particulières à la fabrication de la pâte, du papier et du carton*

L'article 38 du livre II du Code du travail et, en particulier, les dispositions du décret du 14 août 1907 modifié pris pour son application, permettent de donner de droit le repos hebdomadaire par roulement dans les fabriques de papier, carton et pâtes à papier. L'arrêté du 9 avril 1937 pris conformément aux dispositions d'application de la semaine de 40 heures introduite par la loi du 21 juin 1936 autorise également l'organisation du travail par roulement dans certains secteurs de l'industrie du papier.

#### *Recours aux dispositions dérogatoires*

La pratique du travail dominical était très différente dans les établissements questionnés; alors



que les petites entreprises se limitaient généralement à des travaux urgents d'entretien, les fabriques produisant des pâtes chimiques, ainsi que toutes les usines moyennes et grandes ont occupé régulièrement une partie notable du personnel pendant les quatre dimanches du mois d'octobre 1964.

D'après les renseignements fournis par les intéressés, certaines fabrications de qualité spéciale impliquent un travail sans interruption ou tout au moins avec un minimum d'interruption : dans de tels cas les fabriques n'interrompent la plupart du temps le processus de fabrication que toutes les deux ou trois semaines. La grande entreprise n'a même interrompu la production que trois fois au cours de l'année pendant deux jours, notamment à l'occasion de jours fériés.

Voici un aperçu détaillé de la situation :

Dans la moitié des huit entreprises questionnées et par ailleurs exceptionnellement dans les usines comptant moins de 500 travailleurs, il n'a été effectué que des travaux d'entretien, de nettoyage et de réparation les quatre dimanches du mois d'octobre 1964, et dans un établissement même, uniquement au cours de deux dimanches ; en outre, dans une de ces usines, le poste de nuit du samedi se terminait à 4 heures du matin le dimanche. Dans les quatre autres entreprises, en revanche, la production s'est poursuivie le dimanche dans une grande mesure et des travaux d'entretien des machines et des installations ont par ailleurs été souvent effectués. Les services généraux, le parc des véhicules ainsi que l'administration n'ont pas travaillé le dimanche.

Le nombre total des travailleurs occupés régulièrement le dimanche s'est élevé pour les huit entreprises à 2 650 personnes environ, soit 51% de l'effectif global. Dans la grande entreprise, ce pourcentage a même atteint 87,5% ; dans un autre établissement, près de la moitié ; et dans un troisième, un tiers. Dans deux établissements il n'y a eu aucun travail dominical régulier.

Quelque 49 800 heures ont été effectuées au total en octobre 1964 en travail dominical régulier ; ce chiffre représente environ 4,8% de toutes les heures fournies par les salariés des établissements questionnés au cours du mois de référence. Par travailleurs occupés d'une façon continue, la moyenne mensuelle a été d'environ 19 heures de travail dominical ; dans trois établissements, cette moyenne s'est élevée à 24 heures.

Il a été fait appel à 123 travailleurs pour du travail dominical occasionnel (= 2,4% du total), qui ont fourni au total 1 655 heures de travail dominical (= 0,16% du total mensuel).

#### Motifs justifiant le recours au travail dominical

Les employeurs ont répondu que le travail dominical se justifiait dans la grande majorité des cas par des nécessités techniques absolues ou par un intérêt technique ayant un grand poids économique. En revanche, un syndicat ouvrier pense plutôt qu'il s'agit, en l'occurrence, d'une question de profits : moins les machines s'arrêtent, plus il y a de production et moins de frais, car chaque arrêt en nécessite d'importants.

#### Influence du travail dominical sur la durée normale du travail

Les entreprises à fabrication continue dans les secteurs de fabrication du papier avaient réparti le personnel occupé à cette fin en trois postes de 8 heures chacun, plus une équipe de relais en repos. Dans deux entreprises, la durée hebdomadaire normale du travail était de 48 heures, dans les deux autres, cette durée avait été ramenée à 42 heures pour ce groupe de travailleurs.

Les travaux d'entretien et similaires effectués le dimanche ont été effectués chaque fois par une équipe qui a travaillé en partie 4 heures seulement, en partie 6 heures et aussi 8 heures. La durée hebdomadaire normale du travail de ces travailleurs s'est élevée — suivant l'établissement — à 48, 50, 54 et même 60 heures.

Les travailleurs occupés régulièrement le dimanche à la production ont disposé, dans trois entreprises, d'un dimanche libre sur quatre et dans une entreprise d'un dimanche libre sur deux. Pour les travaux d'entretien et similaires, les travailleurs ont bénéficié d'un dimanche libre sur deux ou de deux dimanches libres sur trois ou bien aussi de trois dimanches libres sur quatre ; dans une entreprise, les divers travailleurs n'ont effectué du travail d'entretien que dix dimanches au maximum au cours de l'année.

#### Rémunération des heures de travail effectuées le dimanche

Les conventions collectives prévoyaient à l'époque une majoration de salaire de 50% pour le

travail dominical plus des majorations éventuelles pour les heures supplémentaires. Ces majorations étaient payées à ce taux par trois des huit établissements questionnés; les autres accordaient, pour les travaux effectués le dimanche, une majoration de 100 % couvrant également les heures supplémentaires éventuelles.

Le personnel occupé le dimanche bénéficiait généralement d'un jour de repos compensateur pendant la semaine; dans deux cas, à la demande des intéressés. Une entreprise avait réparti son horaire de travail de telle façon que les ouvriers travaillant par équipe avaient 7 jours libres sur une période de 28 jours.

Le personnel occupé régulièrement le dimanche bénéficiait des avantages particuliers suivants : un établissement accordait une prime de 5 % pour le travail par poste de jour et une prime de 1,6 % pour le travail effectué dans la nuit précédant ou suivant le dimanche; un deuxième établissement décomptait le salaire de 5 heures pour 4 heures de travail dominical; un troisième établissement payait des primes d'un montant de 6 % pour le personnel d'entretien et de 16,5 % au personnel occupé au feu continu, destinées à compenser la perte de salaire due au passage de 48 heures travaillées à 42 heures.

### Opinions et perspectives

Le travail dominical semble devoir s'intensifier du fait de la modernisation des équipements, de leur importance croissante et des difficultés accrues sur le plan technique résultant des arrêts de la fabrication là où ces matériels nouveaux sont mis en œuvre.

### INDUSTRIE DES FIBRES ARTIFICIELLES ET SYNTHÉTIQUES

#### Généralités

Ainsi qu'il a été déjà stipulé ci-dessus, la Commission n'a pas reçu de données distinctes des établissements de cette branche d'industrie concernant l'importance du travail dominical.

Un syndicat ouvrier a déclaré qu'il n'était pas d'accord sur les conclusions générales du rapport de la fédération patronale que nous reproduisons ci-après.

### Importance du travail dominical

#### *Dispositions particulières à la fabrication des fibres artificielles et synthétiques*

Le décret du 14 août 1907 modifié, pris en application de l'article 38 du livre II du Code du travail, complétant la nomenclature des établissements admis à donner le repos hebdomadaire par roulement, vise les établissements pratiquant le moulinage de fils de toutes natures, mais limite cependant le travail dominical aux travaux de surveillance de la marche des machines de moulinage; on y trouve également les fabriques de viscose.

Les modalités d'adaptation de la semaine de 40 heures introduite par la loi du 21 juin 1936 ont été réglées dans l'industrie chimique par le décret modifié du 2 mars 1937 et dans l'industrie textile par le décret du 17 novembre 1936.

#### *Recours aux dispositions dérogatoires*

La fédération patronale française a communiqué à ce sujet que toutes les entreprises de la branche utilisent habituellement les possibilités légales de travail dominical pour les travaux dont le fonctionnement continu doit, en raison même de la nature du travail, être nécessairement assuré sans interruption à aucun moment du jour, de la nuit et de la semaine.

Cette fédération estime qu'il y avait à l'époque 35 % du personnel ouvrier occupé dans cette branche d'industrie qui travaillait ainsi à feu continu, c'est-à-dire qui était occupé régulièrement le dimanche.

#### Motifs justifiant le recours au travail dominical

Conformément à la dérogation prévue par la loi, le travail dominical est justifié par des nécessités techniques absolues.

#### Influence du travail dominical sur la durée normale du travail

Le personnel ouvrier occupé d'une façon continue le dimanche est réparti en quatre équipes dont trois travaillent chacune 8 heures le dimanche. Si l'on considère que 35 % de tout le personnel ouvrier était occupé le dimanche, c'est donc 27 % de ce personnel qui travaillerait simultanément le dimanche.

Conformément à la législation (décret du 17-11-1936) la durée hebdomadaire du travail peut atteindre une moyenne de 42 heures établie sur une période de 12 semaines. La partie dominicale du travail du personnel à feu continu s'intègre dans ces dispositions sans les influencer.

#### Rémunération des heures de travail effectuées le dimanche

Les heures de travail effectuées le dimanche donnent lieu à une majoration égale à 100 % du salaire de qualification de l'intéressé (salaire correspondant au coefficient de hiérarchie affecté au poste occupé, à l'exclusion de toutes primes et indemnités).

Il faut également mentionner l'existence d'une indemnité dite de « feu continu » destinée à reconnaître l'ensemble des astreintes liées au travail posté (au nombre desquelles figure le travail le dimanche).

Cette indemnité correspondait à l'époque à 8 % du salaire de qualification de l'intéressé sur toutes ses heures de travail (semaine et dimanche).

#### Opinions et perspectives

La fédération patronale française croit que le recours au travail dominical est appelé à se développer pour des raisons techniques et économiques.

### INDUSTRIE DU LAIT

#### Généralités

A la date du 15 octobre 1964, trois des dix entreprises interrogées occupaient moins de 100 travailleurs, cinq occupaient de 100 à 500 travailleurs, une entreprise occupait de 500 à 1000 travailleurs et une autre plus de 1000 travailleurs. Ces dix établissements occupaient au total près de 3 700 salariés, dont 3 027 ouvriers (= 82 % environ) comprenant 85 % d'hommes et 15 % de femmes.

Ces établissements fabriquaient du lait frais, poudres de lait, du fromage frais, une grande variété de fromages etc.

### Importance du travail dominical

#### *Dispositions particulières à l'industrie du lait*

Le décret du 14 août 1907 modifié pris en application de l'article 38 du livre II du Code du travail, complétant la nomenclature des établissements admis à donner le repos hebdomadaire par roulement, vise les établissements industriels pour le traitement du lait et les beureries industrielles.

Le décret du 24 mai 1947 détermine les modalités d'application de la loi du 21 juin 1936 sur la semaine de 40 heures dans les établissements de traitement industriel du lait et de ses dérivés.

#### *Recours aux dispositions dérogatoires*

Deux des dix entreprises interrogées qui fabriquaient principalement du fromage ont indiqué qu'ils n'ont travaillé ni régulièrement ni occasionnellement le dimanche en octobre 1964. En revanche, les huit autres entreprises avaient travaillé régulièrement les quatre dimanches et dans l'une il avait été effectué en outre du travail dominical occasionnel.

Au total, les dix entreprises avaient occupé régulièrement le dimanche en octobre 1964 quelque 1 250 travailleurs soit en moyenne un tiers de l'effectif. Dans quelques établissements, en particulier dans les établissements de traitement du lait, le personnel travaillant régulièrement le dimanche représentait même 60 % et plus; dans d'autres, moins de 20 %.

Selon les renseignements fournis, ces travailleurs avaient effectué au total 33 200 heures le dimanche en octobre 1964, soit environ 26 heures et demie par travailleur occupé régulièrement le dimanche et près de 4,5 % de toutes les heures de travail effectuées pendant le mois de référence. On a même travaillé en partie pendant 9 heures le dimanche.

Dans une entreprise, 38 travailleurs ont effectué occasionnellement du travail dominical, représentant au total 460 heures de travail, soit une moyenne de 12 heures.

#### Motifs justifiant le recours au travail dominical

Le recours au travail dominical est justifié par des nécessités techniques absolues. Le lait, matière essentiellement périssable, doit être

obligatoirement ramassé à la ferme une ou deux fois par jour par le transformateur et traité dès son arrivée à l'usine.

En conséquence, la plupart des établissements ont déclaré qu'ils devaient faire appel régulièrement le dimanche au personnel chargé du ramassage et du traitement du lait (pasteurisation, évaporation), éventuellement aussi de l'embouteillage et de la livraison et, en outre, dans quelques cas aux travailleurs occupés à la préparation du fromage, à la fabrication du beurre, de la poudre de lait ainsi qu'à ceux qui sont chargés du parc de véhicules.

En revanche, un syndicat ouvrier estime que les techniques actuelles permettraient d'éviter dans une large mesure le travail du dimanche — ainsi qu'en témoignent certains établissements — par l'achat de bacs réfrigérés. De l'avis de ce syndicat, le travail dominical pourrait être limité aux équipes de sécurité et aux travaux exceptionnels d'entretien.

#### Influence du travail dominical sur la durée normale du travail

La main-d'œuvre effectuant régulièrement du travail dominical n'a en général été occupée que pendant un poste de jour normal; dans quelques établissements cependant, il l'a été aussi dans deux ou trois postes, la durée du travail étant alors habituellement de 8 heures, et de 9 heures dans le cas d'une seule équipe.

Le travail dominical étant compensé par un jour de repos pendant la semaine, la durée hebdomadaire normale du travail n'a pas été allongée dans les entreprises questionnées par la pratique du travail dominical. Dans la plupart des établissements, cette durée hebdomadaire du travail s'élevait à 48 heures, dans l'un d'eux à 50 heures, et dans un autre à 54 heures; dans un établissement fabriquant du fromage elle n'était que de 40 heures par semaine.

Selon le plan de rotation des équipes, il était accordé un dimanche libre sur deux dans quel-

ques laiteries, un dimanche libre sur trois dans d'autres et un dimanche libre sur sept seulement dans un établissement.

#### Rémunération des heures de travail effectuées le dimanche

Deux des entreprises interrogées ont communiqué qu'ils n'accordaient pas de majoration de salaire pour le travail dominical régulier. Une entreprise versait une majoration de salaire de 20%; plus de la moitié des entreprises interrogées payaient une majoration de 50% et un établissement accordait même une majoration de 100%. Sauf dans ce dernier cas, des majorations éventuelles par heures supplémentaires s'ajoutaient aux majorations citées.

En cas de travail dominical, les travailleurs avaient droit dans tous les cas à un jour de repos pendant la semaine. Enfin, en ce qui concerne les avantages complémentaires, les conventions prévoyaient dans une laiterie, un repas chaud gratuit aux salariés travaillant le dimanche toute la journée; dans un autre établissement, des plats à prix réduit à la cantine; dans un troisième établissement, une indemnité égale à une heure de salaire pour le transport.

#### Opinions et perspectives

La fédération patronale estime que le recours au travail dominical n'a aucune raison de devoir s'intensifier dans les entreprises de l'industrie laitière et que la réglementation existante est tout à fait satisfaisante dans cette branche.

En revanche, le syndicat ouvrier susmentionné croit qu'il est possible d'éviter dans une large mesure le travail du dimanche à condition d'acquiescer les installations nécessaires. A son avis, les dispositions légales devraient d'ailleurs être modifiées pour interdire en principe le travail du dimanche, sauf pour les équipes de sécurité et pour les travaux exceptionnels d'entretien.

Le droit italien garantit aux travailleurs le repos dominical. Ce principe a été introduit par étapes de la manière suivante

A l'origine, le repos dominical n'était accordé qu'aux femmes et qu'aux jeunes travailleurs, en vertu de la loi du 19 juin 1902 qui octroyait un repos hebdomadaire ininterrompu de 24 heures aux femmes et aux jeunes travailleurs de moins de 15 ans.

Une loi no. 489 du 7 juillet 1907 a étendu cette mesure aux travailleurs des deux sexes des entreprises industrielles et commerciales. En vue de l'application de cette loi, une série de dispositions sont intervenues pour régler le régime particulier à certaines catégories de travailleurs de différentes branches d'industrie.

L'ensemble des dispositions légales et réglementaires existantes ont été rassemblées en 1934 dans la loi no. 370 du 22 février 1934 qui com-

prend depuis le droit des travailleurs salariés au repos dominical et hebdomadaire et qui est toujours en vigueur. Les modalités d'application des normes législatives régissant le repos hebdomadaire de 24 heures consécutives en organisant le travail par équipes ont été fixées par un décret ministériel du 22 juin 1935 qui a été depuis modifié et complété par d'autres décrets ministériels intervenus entre 1936 et 1951 ainsi que par des décrets du président intervenus entre 1953 et 1958.

En ce qui concerne la réglementation du repos dominical par les conventions collectives, il y a lieu de noter que celles-ci ne peuvent déroger aux principes légaux et doivent par conséquent se limiter à apporter des spécifications ultérieures aux dispositions légales, afin de permettre l'adaptation aux besoins des divers domaines d'activité ou la détermination de la rémunération du travail dominical.

## REGLEMENTATION DU TRAVAIL DOMINICAL PAR DES DISPOSITIONS LEGALES, REGLEMENTAIRES ET ADMINISTRATIVES

### Bases juridiques du travail dominical

Le principe du repos dominical et hebdomadaire résulte à la fois :

- 1) de la Constitution italienne, dont l'article 36, alinéa 3, dispose que « le travailleur a droit au repos hebdomadaire et au congé annuel rémunéré et qu'il ne peut pas y renoncer » ;
- 2) de l'article 2109 du Code civil italien qui stipule que « le travailleur a droit à un jour de repos par semaine, qui coïncide en principe avec le dimanche » ;
- 3) de la loi no. 370 du 22 février 1934 sur le repos dominical et hebdomadaire.

Ce principe comporte, d'une part, le droit du travailleur au repos dominical et, d'autre part, l'interdiction pour l'employeur de faire effectuer un travail le dimanche par son personnel ; toute infraction est punie d'amendes. Ce principe comporte, en particulier, que tous les travailleurs ont droit à un repos hebdomadaire ininterrompu de 24 heures, qui doit être donné du samedi à minuit au dimanche à minuit. Toutefois,

ce repos peut commencer à une heure différente si une convention collective le prévoit ou lorsque l'Inspection du travail a donné l'autorisation de différer le début du repos pour des raisons cohérentes à la nature du travail. Il est également admis, en cas de travail par équipes, que le repos dominical commence à l'heure du remplacement de chaque équipe.

Il s'agit de normes exceptionnelles qui ne peuvent être appliquées d'une manière analogue à celles de la loi no. 370 du 22 février 1934 qui autorisent le travail dominical. Dans ces cas, le droit du salarié au repos dominical se transforme en droit à un repos hebdomadaire pouvant être accordé un jour de la semaine autre que le dimanche. En ce qui concerne la durée du travail dominical, le personnel qui accomplit un travail dominical exceptionnel autorisé par la loi, est protégé par les dispositions du décret législatif no. 692 du 15 mars 1923 qui limite la durée du travail à 8 heures par jour ou à 48 heures par semaine au maximum.

La loi ne contient pas de dispositions — sauf pour certaines activités — concernant le nombre

maximum de dimanches de l'année pendant lesquels le travail est autorisé. Aucune disposition légale ne fixe pas non plus le nombre minimum de dimanches libres qui doivent être octroyés aux travailleurs.

### Champ d'application des dispositions légales, réglementaires et administratives

Divers domaines d'activité, à savoir certaines branches d'activité ou certaines catégories de travailleurs, sont exclus des dispositions légales et réglementaires générales sur le repos dominical des travailleurs. Voici un examen détaillé du domaine d'application de cette réglementation.

#### SUR LE PLAN DES BRANCHES D'ACTIVITE

Le champ d'application de la loi du 22 février 1934 concernant l'ensemble des travailleurs salariés est limité, étant donné que quelques secteurs économiques ou domaines d'activité en sont expressément exclus et pour lesquels des réglementations spéciales existent ou sont prévues. Ce sont :

- 1) les services publics gérés directement par l'Etat, les régions, les provinces et les communes ; les bureaux et services des institutions publiques d'assistance et de bienfaisance ;
- 2) les établissements officiels d'enseignement et d'éducation ayant la personnalité juridique propre et jouissant de l'autonomie administrative, ainsi que les établissements d'enseignement et d'éducation directement administrés par les provinces et les communes ;
- 3) les entreprises de prestations de service public directement administrées par l'Etat, les provinces ou les communes, ainsi que les entreprises industrielles dirigées par l'Etat ;
- 4) les services publics de transport concédés (le repos du personnel est réglé par le décret législatif no. 2328 du 19-10-1923) ;
- 5) le transport public interurbain de personnes (le repos du personnel est réglé par la loi no. 138 du 14-2-1958) ;
- 6) les activités des autres institutions publiques, quand elles sont régies par des dispositions législatives spéciales ;
- 7) les services domestiques (le repos du personnel est réglé par l'article 2243 du Code civil et par la loi no. 339 du 2-4-1958) ;

8) les travaux de riziculture ;

9) la production et la vente de pain (le repos du personnel est réglé par la nouvelle loi no. 611 du 13-7-1966).

#### SUR LE PLAN DES PERSONNES

La loi du 22 février 1934, dans sa version complétée par les décrets successifs, s'applique à tous les travailleurs salariés, y compris les associés de sociétés coopératives rémunérés au fixe, même si cette rétribution est complétée par une participation aux bénéfices ou s'ils travaillent avec d'autres personnes.

Sont exclues de l'application de cette loi, les catégories de travailleurs suivantes :

- 1) le personnel préposé à la direction technique et administrative d'une entreprise avec responsabilité directe sur le déroulement des services ;
- 2) le personnel affecté aux travaux domestiques dans le cadre de la vie de famille (pour cette catégorie, l'article 2243 du Code civil prévoit l'octroi d'un repos hebdomadaire conformément aux usages) ;
- 3) le personnel navigant maritime et aérien ; toutefois, par suite de l'entrée en vigueur de la Constitution de la République, ces personnes ont également droit au repos hebdomadaire qui est réglé par des conventions collectives ;
- 4) la femme, les père et mère et les parents de l'employeur jusqu'au troisième degré, vivant avec lui ou à sa charge ;
- 5) les travailleurs à domicile (loi no. 268 du 13-3-1958) ;
- 6) les travailleurs agricoles ayant conclu un contrat de métayage avec le propriétaire.

#### Déroptions à l'interdiction de principe du travail dominical

Des dérogations à l'interdiction de principe du travail dominical ont été admises pour de nombreux domaines d'activité eu égard à des nécessités techniques (en particulier du fait de la continuité des procédés de production ou du caractère saisonnier), ou à des raisons d'intérêt public, ainsi que pour certaines catégories de travaux. La loi no. 370 du 22 février 1934 prévoit et autorise des dérogations à l'interdiction du travail dominical sous certaines conditions déterminées bien précises ou encore à déterminer.

## Déroptions générales pour certaines catégories de travaux

Les travaux suivants peuvent être effectués le dimanche sans qu'une autorisation soit nécessaire :

1. *Entretien, nettoyage et réparation des installations*, dans la mesure où ces travaux ne peuvent être effectués un autre jour sans inconvénient pour l'entreprise et sans danger pour le personnel;

2. *Surveillance des entreprises et des installations*;

3. *Travaux indispensables pour la sécurité des personnes et des installations* ou pour la conservation des produits ou des matières destinées à être traitées;

L'employeur doit, à cette fin, prévenir l'Inspection du travail 24 heures d'avance, en indiquant les raisons ainsi que le nombre, le sexe et l'âge des travailleurs appelés à travailler le dimanche; l'Inspection du travail peut, dans ce cas, limiter ou interdire le travail dominical selon les circonstances;

4. *Travaux ordonnés par les préfets pour des raisons d'ordre public*; dans ce cas, l'Inspection du travail peut donner son avis en ce qui concerne les limites et les précautions à prévoir.

Pour ces quatre catégories de travaux qui peuvent être effectuées pendant tout le dimanche ou une partie du dimanche, les travailleurs doivent bénéficier, outre les heures de repos maintenues éventuellement le dimanche, d'un repos compensatoire d'une durée d'au moins 12 heures consécutives, et qui doit être donné de midi à minuit ou vice-versa.

## Déroptions particulières à certaines branches d'activité ou catégories d'entreprises

Dans un certain nombre d'activités le repos hebdomadaire peut être donné par roulement un autre jour que le dimanche eu égard à la continuité du procédé de production ou au caractère saisonnier du travail, pour des raisons d'utilité publique ou pour des exigences techniques. A cet égard, une distinction est faite entre les activités, selon que le régime dérogatoire est valable pour toute l'année ou seulement pour quelques semaines. En outre, des dispositions distinctes s'appliquent fréquemment à l'industrie ainsi qu'aux autres branches d'activité.

*Certaines branches d'activité ou catégories d'entreprises dans lesquelles les travailleurs peuvent être occupés régulièrement le dimanche pendant toute l'année*

Dans ce cas le repos accordé doit être de 24 heures consécutives. Toutefois, quand il n'est pas possible d'accorder un repos de 24 heures consécutives par roulement parce que le personnel qualifié ne peut pas être remplacé, l'Inspection du travail peut, sur demande de l'employeur et après consultation des organisations professionnelles de travailleurs intéressées — sauf cas d'urgence — autoriser la réduction du repos à 12 heures consécutives par semaine (l'ordonnance concernant l'autorisation accordée par l'Inspection du travail est définitive et sans appel judiciaire auprès du Conseil d'Etat : décret du président de la République no. 520 du 19-1-1955).

En outre, pour le personnel affecté aux opérations inhérentes au fonctionnement de la force motrice et à d'autres services préparatoires, une reprise du travail à une heure anticipée est autorisée dans les limites strictement nécessaires.

Un arrêt de travail de 24 heures consécutives intervenu au cours de la semaine, à cause d'un jour férié légal, conventionnel ou fixé par accord d'entreprise, peut être considéré comme jour de repos hebdomadaire au sens de la loi, à condition toutefois que le préfet en a donné l'autorisation suite à une demande commune des partenaires sociaux.

Toutefois, l'autorisation spéciale de l'Inspection du travail de limiter à 12 heures la période de repos ne peut être donnée s'il s'agit de travailleurs du sexe féminin ou de jeunes travailleurs âgés de moins de 14 ans.

Ces activités sont énumérées en détail dans les annexes au décret du 22 juin 1935, modifié et complété par plusieurs décrets successifs. Ces annexes sont reproduites pour les activités principales à la fin de ce chapitre.

Les activités pour lesquelles le repos hebdomadaire peut être donné par roulement sont groupées dans ces annexes dans les deux catégories suivantes :

1. *Opérations industrielles comportant l'emploi de fours à combustion ou de fours électriques dans l'application de procédés caractérisés par une continuité de la combustion et des activités connexes*

*2. Opérations industrielles devant être effectuées entièrement ou partiellement de façon continue*

Entrent notamment dans ces deux catégories certaines activités propres aux industries suivantes :

- pour toute l'industrie : la surveillance des appareils de réfrigération qui doivent fonctionner de façon ininterrompue ;
- les industries qui utilisent les fours électriques ;
- les industries qui utilisent des procédés d'électrolyse ;
- les mines, les carrières et l'extraction d'autres minéraux ;
- la conservation du bois ;
- l'industrie de la salaison et des conserves de viande ;
- les fonderies ;
- la fabrication de pâtes alimentaires ;
- la production du papier ;
- l'industrie sidérurgique ;
- la production et la transformation de métaux ;
- la fabrication de ciment, de chaux, de plâtre et de briques ;
- la fabrication de fibres artificielles et synthétiques ;
- la fabrication et la transformation des métaux ;
- l'industrie chimique et pharmaceutique ;
- la production d'acide sulfurique ;
- la production de coke et de ses sous-produits ;
- l'extraction et le raffinage du pétrole ;
- les brasseries ;
- l'industrie des matières grasses ;
- la production du sucre de betterave.

La liste I ci-annexée fournit des détails concernant les opérations pour lesquelles des dérogations à l'interdiction du travail dominical sont admises dans ces branches d'industrie.

*3. Branches d'activité et catégories d'entreprises dans lesquelles le travail dominical répond à des nécessités techniques ou à l'intérêt public*

Il s'agit ici essentiellement d'activités non industrielles. Parmi les activités industrielles

sont mentionnées quelques activités de l'industrie du lait, des réparations de navires (travaux liés au lancement de navires ou à la réparation de navires en cours de navigation), de la production et de la distribution de glace artificielle et surtout des imprimeries et maisons de presse. Parmi les activités autorisées le dimanche pour des raisons de nécessité technique ou d'intérêt public, et dont les plus importants sont énumérées en détail en annexe, liste II, on peut citer à titre d'exemple : production et distribution d'eau potable, production et distribution d'énergie électrique et de gaz, transports routiers, maritimes et aériens, postes d'essence, administration des postes, télégraphes et téléphones, pharmacies, certains commerces d'alimentation, restaurants, bureaux de tabac, cafés, salons, salons de coiffure, publicité lumineuse, foires publiques et expositions, spectacles, service public de la voirie, veilleurs de nuit, pompes funèbres, musées, établissements d'enseignement et d'éducation.

*4. Dispositions particulières à certaines branches d'activité : commerce de détail et activités analogues*

Pour les entreprises qui exercent la vente au détail et pour les activités visant à satisfaire directement les besoins publics, le préfet peut, après avoir consulté le maire et les organisations syndicales intéressées,

- ordonner, dans les cas où la loi prévoit le repos hebdomadaire par roulement, s'il n'en résulte pas de préjudice pour l'intérêt public, que le repos du personnel, au lieu d'être donné par roulement, soit donné le même jour pour tous ou qu'il commence dans l'après-midi du dimanche ;
- autoriser temporairement, pour des raisons particulières, qu'au repos dominical ou au repos qui commence dans l'après-midi du dimanche soit substitué le repos hebdomadaire par roulement de 24 heures consécutives ;
- autoriser, quand il s'agit de zones où le commerce connaît une recrudescence d'activité le dimanche (afflux de personnes ou habitudes de faire les achats le dimanche), que le repos commence seulement dans l'après-midi du dimanche.

Les autorisations du préfet doivent indiquer en détail les régions et les activités auxquelles elles s'appliquent. Lorsque, dans les cas mentionnés, le travail n'a lieu que le dimanche matin, il appartient aux conventions collectives, ou en l'absence de conventions, au préfet après



consultation des organisations syndicales intéressées, d'organiser la durée du travail dominical ainsi que les modalités d'octroi du repos compensatoire. A défaut d'une convention, les travailleurs doivent se voir garantir, outre un repos minimum de 12 heures consécutives à partir du début de l'après-midi du dimanche, un second repos de 12 heures consécutives dans le courant de la semaine.

### Travaux agricoles

Sans préjudice des dérogations au champ d'application des dispositions légales et réglementaires sur le repos dominical, (travaux de riziculture et travailleurs agricoles ayant conclu un contrat de métayage avec le propriétaire), le repos hebdomadaire des travailleurs affectés à des travaux agricoles est réglementé par des conventions collectives. Sont considérés comme travaux agricoles, les travaux dans les champs et dans les bois, l'élevage ainsi que les travaux connexes, lorsqu'ils sont exécutés au nom ou pour compte du propriétaire de l'exploitation agricole.

### Industrie hôtelière

Le personnel occupé la nuit dans l'industrie hôtelière et, pour des raisons du service, logé dans l'hôtel n'a aucun droit formel au repos dominical; ils ont droit seulement à la sortie hebdomadaire de 10 heures consécutives, outre le repos quotidien d'au moins 8 heures ininterrompues.

### Entreprises de presse et agences d'informations

Le repos de 24 heures consécutives accordé au personnel des maisons d'édition de journaux et des agences d'informations doit s'étendre du dimanche matin au lundi à 4 h. Cette réglementation ne s'applique pas aux reporters sportifs, aux chroniqueurs théâtraux, au personnel de la radio-diffusion, des standards télégraphiques et téléphoniques etc., pour lesquels le repos de 24 heures peut être donné par roulement; cette dérogation peut également être appliquée aux reporters des journaux quotidiens, soit dans des conditions exceptionnelles, soit par convention collective.

En ce qui concerne l'impression des quotidiens, le repos dominical de 24 heures consécutives accordé aux travailleurs doit également couvrir la période du dimanche matin au lundi à 4 h, alors que l'octroi d'un repos de 24 heures par roulement suffit en ce qui concerne la distribution des journaux.

Personnel des wagons-lits, représentants de commerce et assimilés, personnel des établissements publics de spectacles

Pour les deux premières catégories de personnes, le repos hebdomadaire peut être donné à des intervalles plus longs qu'une semaine, à condition qu'un repos de 24 heures consécutives soit accordé pour 6 jours de travail en moyenne. En ce qui concerne le personnel des établissements publics de spectacles, l'Inspection du travail peut, pour des raisons techniques impérieuses, autoriser le partage du repos de 24 heures en deux périodes de 12 heures consécutives.

*Certaines branches d'activité ou catégories d'entreprises dans lesquelles les travailleurs peuvent être occupés le dimanche irrégulièrement ou à certaines périodes de l'année*

Outre les activités saisonnières, on y trouve les activités pour lesquelles l'eau et le vent représentent les principales sources d'énergie ou qui sont soumises aux intempéries ou à un surcroît temporaire d'activité. La législation prévoit pour ces travaux les dérogations suivantes au principe du repos dominical.

#### 1. Branches d'industrie soumises à des variations saisonnières

En ce qui concerne les branches d'industrie dans lesquelles le traitement des matières premières et des produits est urgent, en raison du risque d'altération, ainsi que du point de vue de l'utilisation, y compris les industries qui traitent des matières premières s'altérant facilement et dont l'activité ne dépasse pas 3 mois par an, le repos de 24 heures consécutives peut être octroyé par roulement si leur activité dépasse éventuellement 3 mois ou si, dans la même entreprise, plusieurs activités saisonnières s'étendent, avec le même personnel, sur plus de 3 mois au total.

Les domaines d'activité qui sont considérés comme des industries saisonnières sont énumérés dans l'annexe II à la loi du 22 février 1934, et sont reproduits dans la liste III jointe en annexe ci-après. Il s'agit essentiellement de travaux agricoles et du traitement industriel de produits agricoles, des travaux dans les salines, les mines et les carrières, ainsi que des activités occasionnelles dans des secteurs de l'industrie mécanique.

#### 2. Branches d'industrie sujettes à des surcroûts temporaires d'activité

Pour les branches d'industrie sujettes à des surcroûts temporaires d'activité, la loi no. 370

avait prévu que l'obligation du repos dominical peut être suspendue pendant 6 semaines par an.

Cette norme ainsi que ses modalités d'application n'ont pas été mises en pratique par suite de l'entrée en vigueur de la Constitution de la République; elle est donc inefficace, d'autant plus que les décrets ministériels prévus par la loi n'ont jamais été arrêtés.

### 3. Etablissements dans lesquels les forces motrices utilisées sont l'eau et le vent

Dans les usines dont la principale force motrice est soit l'eau, soit le vent, soit l'énergie électrique produite par l'entreprise elle-même et pour son seul usage, la faculté est donnée de n'accorder aux travailleurs par roulement qu'un seul repos de 24 heures consécutives toutes les deux semaines pendant 10 semaines par an.

Les employeurs qui désirent utiliser cette dérogation doivent préalablement soumettre à l'Inspection du travail une déclaration prouvant qu'ils remplissent les conditions requises pour en bénéficier.

Aussi cette norme de dérogation n'est plus appliquée étant donné qu'elle est en contradiction avec l'article 36 de la Constitution.

### 4. Activités industrielles exécutées en plein air

En ce qui concerne les activités industrielles exécutées en plein air et qui sont par conséquent exposées aux intempéries, une interruption de travail de 24 heures consécutives au cours de la semaine peut être considérée comme jour de repos compensatoire pour le dimanche suivant, à condition que les heures perdues n'aient pas été rattrapées conformément aux dispositions légales régissant la durée du travail.

### 5. Inventaire annuel et établissement du bilan

Les travailleurs doivent bénéficier, outre les heures de repos maintenues éventuellement le dimanche, d'un repos compensatoire d'au moins 12 heures consécutives, allant de midi à minuit ou vice versa.

## Dispositions spéciales concernant les femmes et les jeunes

En général, les dispositions légales et réglementaires sur le repos dominical et en particulier aussi sur les dérogations admises au principe de l'interdiction du travail dominical ne font pas de distinction selon le sexe et l'âge des travailleurs. Il n'est fait qu'une seule fois mention

des femmes et des jeunes travailleurs dans l'article 4 de la loi du 22 février 1934. Celui-ci stipule qu'un repos ininterrompu d'au moins 24 heures doit être accordé chaque semaine dans tous les cas aux femmes, quel que soit leur âge, ainsi qu'aux jeunes travailleurs de moins de 14 ans; exception est faite pour quelques cas particuliers, tels que impossibilité de remplacer des travailleurs spécialisés, travaux agricoles, hôtellerie, personnel des wagons-lits, des établissements publics de spectacles, représentants de commerce.

## Application des dispositions légales et réglementaires et surveillance

L'autorisation du travail dominical est réglementée comme suit :

Les travaux légalement autorisés le dimanche par le décret du 22 juin 1935 ainsi que par les décrets subséquents qui l'ont modifié et complété peuvent s'effectuer sans autorisation administrative particulière. En outre, le travail dominical peut être autorisé par le préfet sur la demande commune des organisations professionnelles des employeurs et des travailleurs intéressés, et après consultation du maire compétent, lorsque le travail doit être interrompu pendant 24 heures consécutives au cours de la semaine suivante en raison d'un jour férié légal ou conventionné et que cette interruption doit être considérée comme jour de repos compensatoire dans la semaine.

En outre, les travaux ordonnés par le préfet pour raisons d'ordre public peuvent être également exécutés le dimanche dans les limites strictement nécessaires; cependant, dans ce cas, le préfet doit consulter l'Inspection du travail quant aux limites et aux mesures de précaution à prendre. Enfin, le préfet peut prendre, en accord avec les organisations des employeurs et des travailleurs intéressés, des dispositions concernant le commerce ambulant ainsi que l'organisation des foires et marchés.

L'Inspection du travail, qui a institué des services dans tous les chefs-lieux des provinces italiennes, contrôle l'application des dispositions légales, réglementaires et administratives sur le repos dominical et hebdomadaire. En cas d'infraction aux dispositions légales, des peines d'amende d'un montant variable peuvent être infligées. A la suite de la dépréciation monétaire, celles-ci ont été mises à jour par la loi du 11 décembre 1952 et varient entre 200 et 600 livres par travailleur pour toute infraction

constatée et globalement entre 800 et 100 000 liras par entreprise. Ces montants sont augmentés s'il s'agit d'infractions aux dispositions concernant le repos hebdomadaire des femmes et des jeunes travailleurs (amendes allant jusqu'à 3 000 liras par travailleur touché par l'infraction et 300 000 liras par entreprise) ou d'infractions aux dispositions régissant les agences d'informations et entreprises de presse (amende globale variant de 80 000 à 400 000 liras).

Enfin, il faut noter qu'on est en train, en Italie, d'approfondir les questions du travail dominical en vue d'une révision générale de la législation sur le repos dominical et hebdomadaire. Cet examen tiendra compte des différentes répercussions, des exigences opposées d'ordre social, eu égard à la protection du travailleur, d'une part, et d'ordre économique, en vue de garantir une marche normale de l'entreprise, d'autre part.

## LISTE DES PRINCIPALES DEROGATIONS AU REPOS DOMINICAL

(décret du 22-6-1935)

**LISTE I : Opérations industrielles comportant l'emploi de fours à combustion ou de fours électriques dans l'application de procédés caractérisés par la continuité de la combustion, et travaux connexes – opérations industrielles qui doivent, en tout ou en partie, être exécutées de façon continue**

N°	Nature de l'activité industrielle	Opérations pour lesquelles la dérogation est accordée
1	Dans toutes les industries	pour le personnel affecté à la surveillance — des appareils réfrigérateurs qui ne peuvent cesser de fonctionner sans danger pour le produit — des séchoirs — des gazogènes
2	Industries employant les fours électriques pour la fabrication des produits	pour le personnel affecté au service et à l'entretien des fours électriques destinés à la fabrication des produits, y compris le personnel affecté aux travaux connexes reconnus comme tels par l'Inspection du travail
3	Industries avec procédés d'électrolyse	pour le personnel affecté à ces procédés, sauf si l'Inspection du travail estime que le travail n'a pas lieu d'être continu pour le personnel affecté aux appareils dont le fonctionnement se rattache de l'avis de l'Inspection du travail à celui des appareils destinés à l'exécution de procédés d'électrolyse
4	Mines, carrières et extraction d'autres minéraux — travaux routiers et hydrauliques, construction de tunnels et fondations pneumatiques	pour le personnel affecté au service et à l'entretien — des fours à feu continu pour le traitement des matières premières et pour les travaux connexes reconnus comme tels par l'Inspection du travail — des pompes d'évacuation des eaux et des pompes pour le remplissage des réservoirs ou bassins artificiels et des installations connexes — des installations pour la ventilation des souterrains — des installations pour le maintien de pression dans les fondations pneumatiques  pour le personnel affecté aux travaux dans les carrières, mines et travaux connexes, qui doivent, de l'avis de l'Inspection du travail, être exécutés de façon continue; pour le personnel affecté à la construction de galeries souterraines lorsque, de l'avis de l'Inspection du travail, les conditions particulières des terrains rencontrés exigent la continuation du travail pour la sauvegarde des travailleurs et la réussite de l'ouvrage
5	Conservation du bois	pour le personnel affecté au chargement et au déchargement des autoclaves et des réservoirs d'imprégnation ainsi que pour les services connexes reconnus comme tels par l'Inspection du travail

N°	Nature de l'activité industrielle	Opérations pour lesquelles la dérogation est accordée
7	Fabrication de pâtes alimentaires	pour le personnel affecté à la dessiccation des pâtes pour le personnel affecté à la production, quand les installations sont munies d'appareils à dessiccation à fonctionnement continu alimentés directement et automatiquement jusqu'au stade de l'emmagasinage des pâtes
9	Fabrication et salaison de charcuterie — maturation des fromages	pour le personnel affecté à la surveillance des magasins de maturation
10	Tanneries	pour le personnel affecté au trempage, à l'étirage et à l'étalement des peaux
11	Production de cellulose et de papier	pour le personnel affecté — à la fabrication de la cellulose par procédé chimique — aux machines à papier qui se rattachent techniquement à la fabrication chimique de la cellulose à cycle continu, reconnu comme telle par l'Inspection du travail — à la production de la pâte à papier, à l'exclusion du personnel affecté à la préparation du bois
12	Emaillage du fer et de la fonte	pour le personnel affecté aux opérations continues reconnues comme telles par l'Inspection du travail
13	Industrie sidérurgique	pour le personnel affecté — au service, à la surveillance et à l'entretien des fours destinés à la production de fonte, de fer et d'acier et de ferro-alliages — au service, à la surveillance et à l'entretien des fours à réchauffer, des laminoirs à chaud et au traitement thermique — à d'autres travaux connexes reconnus comme tels par l'Inspection du travail
14	Production et transformation de métaux	pour le personnel affecté — à la fusion des minerais dans les fours de production de métaux bruts et à la fusion subséquente au four — au service, à la surveillance et à l'entretien des fours de réchauffement plastique, réchauffement et homogénéisation des plaques, des barres et des lingots de coulées d'aluminium et de ses alliages, y compris le personnel affecté aux travaux préparatoires et complémentaires connexes reconnus comme tels par l'Inspection du travail — à la surveillance et à l'entretien des fours de recuite et ceux de réchauffement, dans le seul but d'en maintenir la température
15	Fonderies d'acier, de fonte malléable et autres métaux	pour le personnel affecté au service et à la surveillance des fours de cuisson et des moules séchés en étuve

N°	Nature de l'activité industrielle	Opérations pour lesquelles la dérogation est accordée
18	Fabriques de ciment, chaux, plâtre et briques – fabriques de matériaux réfractaires, grès, majolique, céramique et porcelaine; verreries	pour le personnel affecté au service et à l'entretien des fours à feu continu pour le personnel affecté, dans les verreries, aux travaux connexes reconnus comme tels par l'Inspection du travail pour le personnel affecté, dans les fabriques de céramique, au séchage et au démoulage des objets façonnés
18a	Fabriques d'électrodes de charbon	pour le personnel affecté au service et à l'entretien des fours de cuisson et au graphitage des électrodes, y compris le personnel affecté aux opérations connexes reconnues comme telles par l'Inspection du travail
19	Construction et travaux en béton, chaux hydraulique ou ciment – fabrication de carreaux et autres objets en ciment	pour le personnel affecté au mouillage
20	Fabrication de fibres artificielles et synthétiques	pour les opérations, à l'exclusion de celles qui se rapportent au filage qui, de l'avis de l'Inspection du travail, revêtent un caractère de continuité
21	Peignage des déchets de soie, rouissage du lin et du chanvre	pour le personnel affecté aux bassins de rouissage et au séchage
22	Teinture et blanchiment des fils et tissus et impression des tissus	pour le personnel affecté — au remuage des cuves d'indigo — à la surveillance des chambres d'oxydation — aux opérations de blanchiment qui, de l'avis de l'Inspection du travail, ne peuvent être reportées au lundi
23	Industrie chimique et pharmaceutique	pour le personnel affecté — aux fours d'oxydation, de réduction, et de calcination, aux procédés de fermentation et aux procédés biologiques en général, de distillation, de rectification, de concentration, de diffusion, de cristallisation, de polymérisation, de condensation, d'hydrogénation, de catalyses à haute pression, de réduction, d'oxydation, d'extraction continue avec solvants, lorsque ces opérations selon l'avis de l'Inspection du travail revêtent un caractère de continuité et ne peuvent être différées sans danger pour le produit — aux appareils et travaux techniquement connexes selon l'avis de l'Inspection du travail avec le fonctionnement des appareils destinés à l'accomplissement des opérations mentionnées — à l'élevage des animaux nécessaires pour l'expérimentation et la production chimico-pharmaceutique
24	Raffineries de soufre	pour le personnel affecté aux fours de raffinage

N°	Nature de l'activité industrielle	Opérations pour lesquelles la dérogation est accordée
25	Production de sulfure de carbone	pour le personnel affecté au service et à l'entretien des fours et des cornues et aux opérations d'épuration immédiate du produit
26	Production d'acide sulfurique	pour le personnel affecté au service et à l'entretien — des installations de production selon le procédé des chambres de plomb — des appareils pour la concentration du produit — des appareils de production d'oléum selon le procédé catalytique
28	Production du coke et des sous-produits	pour le personnel affecté au service et à l'entretien des fours de distillation et aux opérations courantes de lavage, condensation, distillation et concentration des produits obtenus, ainsi que pour le personnel affecté à la transformation des produits gazeux du coke
29	Production du glucose, dextrine, amidon et similaires	pour le personnel affecté à toutes les opérations industrielles de production
30	Extraction et raffinage du pétrole; production d'essence et d'autres combustibles liquides	pour le personnel affecté — aux appareils destinés à recueillir le pétrole — au service des appareils de distillation, de redistillation, de raffinage continu, ainsi qu'aux opérations connexes reconnues comme telles par l'Inspection du travail
31	Malteries et brasseries	pour le personnel affecté à la production
33	Production de sucre de betterave	pour le personnel affecté aux opérations de chargement, de déchargement et de transport des betteraves, à la fabrication et au raffinage du sucre brut, à l'emmagasiner des produits en sachets, ainsi qu'au traitement ininterrompu de la mélasse
36	Fabrication du savon et des bougies de stéarine	pour le personnel affecté au séchage du savon, à l'extraction et à la purification des eaux glycinées, pour autant toutefois que l'Inspection du travail ait reconnu la nécessité du travail continu
37	Fabrication de l'oxygène avec l'air liquide	pour le personnel affecté aux appareils de production et au chargement des bouteilles
39	Emaillage des conducteurs électriques	pour le personnel affecté à la production et pour celui affecté aux opérations connexes reconnues comme telles par l'Inspection du travail
40	Industrie mécanique	pour le personnel affecté aux machines de fraisage des roues des groupes réducteurs et des turbines à vapeur pour la propulsion navale
41	Fabrication d'articles photographiques	pour le personnel affecté aux opérations de fusion des émulsions photographiques, ainsi qu'aux opérations complémentaires qui, de l'avis de l'Inspection du travail, sont indispensables au fonctionnement des installations

**LISTE II : Activités pour lesquelles le travail dominical répond à des exigences techniques ou à des raisons d'utilité publique**

N°	Nature de l'activité industrielle	Opérations pour lesquelles la dérogation est accordée
1	Pasteurisation du lait	pour le personnel affecté aux opérations de réception, de traitement, d'embouteillage et de distribution du lait
2	Abattoirs	uniquement pour le personnel affecté — aux appareils de congélation et de désinfection — à l'abattage et à la destruction des animaux atteints de maladies contagieuses ou dangereuses pour la salubrité publique
3	Vétérinaires	pour tout le personnel
4	Entretien des ascenseurs	pour le personnel affecté au service des réparations strictement nécessaires au fonctionnement des ascenseurs
5	Chantiers navals et bassins de carénage	pour le personnel affecté aux opérations de lancement et de réparation des navires en cours de navigation
6	Production et distribution d'eau potable	pour le personnel affecté au service des pompes et à la réparation des conduites et des installations, quand ces réparations ont un caractère d'urgence  pour le personnel affecté à la surveillance des travaux hydrauliques
8	Production et distribution de la glace artificielle — entrepôts frigorifiques — dépôts de glace artificielle et naturelle	pour le personnel affecté — aux installations de fabrication de la glace — à sa distribution en vue de la consommation — au fonctionnement et à la surveillance des installations et des entrepôts frigorifiques
9	Production et distribution d'énergie électrique, soit pour la force motrice, soit pour l'éclairage	pour le personnel affecté — à la surveillance et à l'entretien des installations de captage, des conduites forcées, au service des centrales électriques et des usines auxiliaires à vapeur ou à fonctionnement thermique — à la surveillance des lignes, des transformateurs et des installations
10	Production et distribution du gaz d'éclairage	pour le personnel affecté au service, à la surveillance et à l'entretien des fours pour la distillation et aux opérations subséquentes
11	Imprimerie, édition et reliure	pour le personnel affecté à la composition et à l'impression — des documents nécessaires au fonctionnement des assemblées législatives et des documents requis par les pouvoirs publics — des avis mortuaires et des spectacles publics



N°	Nature de l'activité industrielle	Opérations pour lesquelles la dérogation est accordée
		<p>pour le personnel de l'industrie graphique affecté à l'impression et à l'expédition des livres scolaires pendant les mois d'août et de septembre</p> <p>pour le personnel de l'industrie de l'édition affecté à la distribution des livres scolaires ou d'étrennes pendant les mois d'octobre, de novembre et de décembre</p>
12	Transport des personnes par air, par terre ou par eau — louage de moyens de transport — secours automobile	pour tout le personnel
14	Distribution et vente de carburants et de lubrifiants pour automobiles, motocycles et avions	pour le personnel préposé
16	Transmissions téléphoniques, télégraphiques et radiophoniques — réparation des appareils téléphoniques et des téléscripteurs — distribution des télégrammes et des envois par exprès	pour le personnel préposé
17	Etablissements de bains, y compris les établissements thermaux	pour tout le personnel
18	Maisons de santé et de repos — cabinets médicaux et dentaires	pour tout le personnel
19	Pharmacies	pour tout le personnel
20	Commerce de gros en denrées alimentaires périssables	pour le personnel affecté à la réception, la manipulation, le magasinage et l'expédition du lait, des fruits et des légumes et autres denrées alimentaires facilement périssables
21	Vente au détail de denrées alimentaires et de combustibles	pour tout le personnel, y compris celui affecté aux opérations préparatoires de type industriel qui, en raison du caractère périssable du produit, ne peuvent être effectuées préalablement
22	Vente au détail des fleurs	pour tout le personnel
25	Restaurants, débits de boissons, cafés, bars, milkbars — fabrication et vente du pain et de la pâtisserie — vente des bonbons — billards	pour le personnel préposé

N°	Nature de l'activité industrielle	Opérations pour lesquelles la dérogation est accordée
26	Salons de coiffure pour hommes et pour dames	pour le personnel préposé
27	Affichage et publicité lumineuse	pour le personnel préposé
28	Agences d'information et de tourisme	pour tout le personnel
29	Foires et expositions	pour le personnel préposé dépendant de l'organisation, des exposants, des agences de crédit autorisées à y ouvrir un guichet, des firmes et entreprises de toute nature exerçant leur activité à l'intérieur et pendant la durée des manifestations, dans la limite strictement nécessaire à leur bon fonctionnement
30	Spectacles et divertissements publics	pour tout le personnel préposé, y compris celui dépendant des entreprises qui procèdent à la préparation et fournissent le matériel nécessaire au spectacle
31		pour le personnel affecté — au ramassage des ordures, à leur transport et à leur traitement — à l'arrosage des rues
33	Vidange des fosses d'aisance	pour le personnel préposé
34	Surveillance de jour et de nuit	pour le personnel de surveillance
35	Pompes funèbres	pour tout le personnel
36	Perception des impôts de consommation et autres taxes	pour le personnel affecté au service de perception, de contrôle et de liquidation des impôts
37	Musées	pour le personnel préposé
38	Etablissements d'enseignements et d'éducation	pour le personnel préposé à l'entretien des pensionnaires et partant au personnel affecté à tous les services de la communauté
39	Hôtels de jour gérés par les concessionnaires de l'administration des chemins de fer d'Etat dans les gares du réseau	uniquement pour le service des voyageurs de passage
42	Laboratoires et stations photographiques	pour la prise de vues, le développement, l'impression et la livraison des photographies

N°	Nature de l'activité industrielle	Opérations pour lesquelles la dérogation est accordée
43	Recherche et extraction, compression et distribution du méthane	pour le personnel affecté au forage et à l'entretien de la sonde; au contrôle de la compression et au service des rampes; à la surveillance des méthanoducs dans la limite des opérations de purge des siphons, à la manœuvre des vannes ainsi qu'à la surveillance et à l'entretien des appareils de mesure, contrôle et sécurité; à la distribution du méthane dans la limite nécessaire à l'échange des bouteilles et à leur remplissage
44	Pronostics concernant les matches de football et les courses de chevaux (Toto)	pour toutes les opérations
45	Distribution à domicile des bouteilles de gaz comprimé pour usage domestique	pour le personnel préposé
46	Travaux de remise en service, de réparation, de transformation, des voies publiques	pour le personnel préposé
47	Dépôts de vente en gros de spécialités pharmaceutiques	pour le personnel nécessaire aux besoins urgents
48	Centres récréatifs et culturels	pour le personnel affecté aux services nécessaires à leur fonctionnement

**LISTE III : Industries saisonnières dans lesquelles le traitement des matières premières et des produits est urgent, tant à cause du risque de détérioration que du point de vue de l'utilisation**

N°	Nature de l'activité industrielle	Opérations pour lesquelles la dérogation est accordée
1	Salines	pour le personnel affecté au ramassage du sel
2	Mines et carrières de haute montagne	pour le personnel affecté à l'extraction du minerai lorsque de l'avis de l'inspection du travail une telle opération ne peut être accomplie en hiver
3	Traitement du poisson	pour le personnel affecté à toutes les opérations de préparation et d'expédition du poisson frais, à la conservation du poisson dans l'huile, la saumure ou les marinades
4	Conservation de volaille et de gibier	pour le personnel affecté à toutes les opérations, y compris l'expédition

N°	Nature de l'activité industrielle	Opérations pour lesquelles la dérogation est accordée
5	Industrie du fromage	pour le personnel affecté à toutes les opérations, y compris l'expédition
6	Traitement des fruits, légumes, fleurs et feuilles fraîches	pour le personnel affecté à la réception, au traitement, à l'emballage et à l'expédition
7	Travail des agrumes et des sous-produits	pour le personnel affecté — au transport, chargement et déchargement des agrumes — à la préparation et à l'emballage des fruits destinés à l'exportation — à l'extraction d'essences, à la fabrication de jus et de citrate de calcium
8	Production du vin	pour le personnel affecté aux opérations de transport et de pressage du raisin, de foulage, de soutirage, de cuisson du moût et de pressage du marc
9	Production de l'huile d'olive fraîche	pour le personnel affecté aux opérations de réception et de pressage des olives, de filtrage et d'épuration de l'huile
12	Fonctionnement des machines pour le battage mécanique des céréales, des semences et l'égrénage du maïs	pour le personnel affecté au service des machines
13	Fabrication de conserves alimentaires	pour le personnel affecté aux opérations de réception et de manipulation nécessaires pour éviter l'altération de la matière première et opérations successives du produit, reconnues comme telles par l'Inspection du travail
15	Production de chocolat, de pain d'épices, de pâtisserie aux amandes et de nougat	pour le personnel affecté aux opérations de fabrication et d'expédition, pendant les trois semaines précédant Pâques et Noël
16	Production d'eaux minérales artificielles et semi-artificielles	de mai à octobre, pour le personnel affecté à la fabrication, à l'embouteillage, à l'expédition et à la distribution
17	Production de la glace	pour le personnel affecté à toutes les opérations
20	Réparation des machines agricoles et des machines de production de vin et d'huile	pour le personnel affecté aux travaux urgents de réparation de ces machines et des récipients, de juillet à octobre
21	Industrie mécanique	pour le personnel strictement nécessaire à l'achèvement, en temps utile, des machines, moteurs ou appareils destinés aux expositions, cours, concours et fournitures publiques
23	Brasseries	de mai à octobre, pour le personnel affecté à l'embouteillage, l'expédition et la distribution

## IMPORTANCE DU TRAVAIL DOMINICAL DANS CERTAINES BRANCHES D'INDUSTRIE SELECTIONNEES

Au total, quarante-six entreprises ont participé en Italie à l'enquête sur la pratique du travail dominical :

- dix entreprises de l'industrie du ciment,
- dix entreprises de l'industrie de la porcelaine et de la céramique,
- dix entreprises de la fabrication de la pâte, du papier et du carton,
- huit entreprises de fabrication de fibres artificielles et synthétiques,
- huit entreprises de l'industrie du lait.

Des entreprises de tailles et de régions diverses ont été choisies en vue d'obtenir un aperçu aussi représentatif que possible. Conformément à la concentration industrielle, la plus grande partie des entreprises intéressées — à savoir 28 — étaient situées dans le nord du pays. Dix entreprises avaient leur siège en Italie centrale et les huit dernières dans le sud et les îles.

L'enquête a donné les résultats suivants quant à l'importance du travail dominical en Italie.

### INDUSTRIE DU CIMENT

#### Généralités

A une entreprise près, qui employait entre 500 et 1000 travailleurs, toutes les cimenteries visées par l'enquête occupaient de 100 à 500 travailleurs. A la mi-octobre 1964, quelque 2960 personnes y étaient occupées, dont 2715 ouvriers. Parmi ceux-ci 67 seulement (2,5%), dont 61 dans la plus grande usine, étaient des femmes.

Les principales fabrications étaient du ciment Portland et d'autres sortes de ciments ainsi que de la chaux et des produits similaires.

#### Importance du travail dominical

##### *Dispositions particulières à l'industrie du ciment*

Outre les dérogations générales prévues dans les dispositions légales et réglementaires, il existe pour l'industrie du ciment une mesure

particulière indiquée au no.18 de la liste I annexée à la loi du 22 février 1934, selon laquelle le personnel affecté au service et à l'entretien des fours à feu continu peut être occupé régulièrement le dimanche. D'ailleurs la surveillance des installations est également autorisée. La convention collective du 18 mai 1963 l'a encore confirmé expressément. Le recours à ces dérogations est généralisé.

En outre, quelques cimenteries pourvues d'installations de concassage insuffisantes par rapport à la capacité des fours ont recours au travail dominical, au-delà des possibilités légales et conventionnelles, pour les ouvriers travaillant par postes aux machines de broyage des pierres et terres.

##### *Recours aux dispositions dérogatoires*

Les dix entreprises interrogées ont régulièrement fait travailler une partie de leur personnel les quatre dimanches d'octobre 1964, et sept d'entre elles ont, en outre, occupé quelques travailleurs à un travail dominical irrégulier. Le pourcentage des travailleurs occupés le dimanche a varié d'une entreprise à l'autre, la situation, la nature des activités et les procédés techniques mis en œuvre ayant joué un rôle à cet égard.

Le nombre total des travailleurs occupés à un travail dominical régulier s'est élevé, selon les indications fournies par les dix cimenteries, à 814, soit 27,5% de l'ensemble du personnel ou 30% environ des ouvriers. Dans un établissement ce pourcentage ne représentait que 3% à peine du personnel; dans les autres usines, la participation allait de 15 à 50% environ, les pourcentages de plus de 30% étant les plus nombreux. Il ne semble pas que des particularités régionales caractéristiques aient joué un rôle à cet égard. Au total, un peu plus de 18 000 heures de travail régulier ont été fournies au cours des dimanches d'octobre 1964, soit environ 3% de toutes les heures de travail effectuées pendant le mois de référence. Par rapport au nombre de travailleurs chargés d'un travail dominical régulier, la moyenne mensuelle est 22,2 heures, ou 5 heures et demie par dimanche, ou à peine 8 heures pour trois dimanches.

En octobre 1964, 117 travailleurs (4,0% du total) ont été occupés à un travail dominical irrégulier.

Ils ont effectué 1685 heures, c'est-à-dire en moyenne 14 heures et demie par travailleur occupé occasionnellement le dimanche. Par rapport au nombre total des heures effectuées pendant le mois de référence, ce chiffre ne représente que 0,3%.

#### Motifs justifiant le recours au travail dominical

Les cimenteries interrogées n'ont pratiquement jamais interrompu la production le dimanche; elles l'ont au contraire poursuivie de manière quasi normale. Le recours au travail dominical a été motivé par la nécessité absolue en ce qui concerne les opérations aux fours à feu continu, ainsi que par l'entretien de l'installation le dimanche et, enfin, par la nécessité du travail du personnel affecté aux appareils de broyage. En conséquence, les entreprises ont surtout occupé le dimanche le personnel affecté aux fours, aux installations de broyage, aux travaux de réparation et d'entretien des fours et autres installations ainsi qu'aux travaux connexes (transport des matières, distribution d'énergie), ainsi qu'aux travaux de surveillance et autres activités.

#### Influence du travail dominical sur la durée normale du travail

Dans les dix cimenteries, les travailleurs occupés régulièrement le dimanche étaient répartis en trois postes de 8 heures, allant le plus souvent de 6 à 14 h, puis de 14 à 22 h et, enfin, de 22 à 6 h; dans une entreprise, ces équipes commençaient chaque fois deux heures plus tôt.

Le travail dominical régulier n'a pas eu d'influence sur la durée normale du travail, le personnel bénéficiant d'un repos compensatoire correspondant; dans quelques cas seulement la durée normale du travail a été dépassée à l'occasion de travaux d'entretien supplémentaires. Dans la plupart des entreprises la durée hebdomadaire de travail du personnel effectuant un travail dominical régulier correspondait à la durée de 44 heures (pour laquelle une usine versait une rémunération égale à 48 heures de travail) fixée par la convention collective nationale; cette durée a été de 45 heures dans une cimenterie et, enfin, de 48 heures dans une autre.

L'octroi de dimanches libres, dont le nombre minimal n'est, il est vrai, pas fixé par la loi,

était pratiquement différent dans chaque entreprise interrogée : dans le cas le plus favorable, les travailleurs occupés régulièrement le dimanche bénéficiaient de deux à trois dimanches libres par mois; dans d'autres usines, un dimanche était libre sur trois ou quatre ou même seulement sur six dimanches. Dans une entreprise le roulement était organisé de telle sorte que sur les onze équipes, trois étaient libres le dimanche et, enfin, dans une autre usine, les travailleurs occupés par équipes disposaient de tous leurs dimanches un mois sur quatre.

#### Rémunération des heures de travail effectuées le dimanche

D'après les conventions collectives aucune majoration de salaire n'était prévue pour le travail par équipes le dimanche, mais les pourcentages de majoration étaient fixés à 20% pour les travaux d'entretien exceptionnels et à 50% pour les heures supplémentaires effectuées le dimanche. En outre, certaines usines accordaient pour les travaux d'entretien exceptionnels des majorations de 40% au lieu de 20% comme prévu par convention collective. Deux entreprises italiennes ont signalé que le personnel travaillant par équipes en semaine recevait une prime d'équipe de 3% le jour et de 15% la nuit; dans une troisième entreprise du Sud de l'Italie, le travail dominical occasionnel était rémunéré par une majoration de 17%. Conformément aux dispositions de la convention collective nationale la majoration la moins élevée est toujours absorbée par la plus élevée et il n'y a donc pas cumul; celui-ci n'existait d'ailleurs pas dans les dix entreprises interrogées.

Dans tous les cas le travail dominical était compensé par le repos de 24 heures ou d'un jour entier prévue par la loi, le plus souvent dans la semaine qui suivait. Une entreprise prévoyait trois jours de repos dans les trois semaines et une autre un repos compensatoire de 36 heures pour le travail dominical occasionnel.

Comme autres avantages accordés aux travailleurs occupés le dimanche, seul le repas de midi à prix réduit a été mentionné.

#### Opinions et perspectives

Eu égard aux divergences régionales dans les circonstances, les avis des entreprises diffèrent quant à l'importance future du travail dominical. Dans l'Italie du Nord on estime que l'ampleur du travail dominical par équipes alternantes ne

se modifiera guère, mais que les travaux de réparation et d'entretien seront à l'avenir beaucoup moins fréquents le dimanche par suite de l'amélioration croissante du parc de machines et des installations des cimenteries. Par contre, les usines situées au centre de l'Italie estiment que le recours au travail dominical s'intensifiera à mesure que les centres de production à degré élevé d'automatisation se développeront et se moderniseront, car il en résultera nécessairement un accroissement des services devant fonctionner le dimanche; cette constatation ne vaut cependant pas pour toute l'Italie centrale : dans deux provinces on ne s'attend d'ailleurs à aucune modification essentielle. Enfin, de l'avis des entreprises interrogées du Sud de l'Italie et des îles, les particularités des procédés de fabrication du ciment qui y sont utilisés, permettent de croire que l'importance du travail dominical ne s'y atténuera guère.

De manière tout à fait générale les fédérations professionnelles des employeurs italiens ont indiqué que la conjoncture actuelle permet de prévoir pour un proche avenir un recul de la fabrication du ciment qui influencera aussi le recours au travail dominical.

## INDUSTRIE DE LA PORCELAINE ET DE LA CERAMIQUE

### Généralités

Sur les dix entreprises retenues pour l'enquête, huit avaient leur siège en Italie du Nord, une au Centre et une au Sud du pays. Au point de vue de la taille elles étaient très différentes : deux occupaient moins de 100 travailleurs; quatre entre 100 et 500 travailleurs; deux, entre 500 et 1000 travailleurs et deux, plus de 1000 travailleurs. Au total, les dix entreprises employaient, le 15 octobre 1964, quelque 4 620 travailleurs, dont 4 320 ouvriers et parmi ceux-ci 1 590 femmes ( $\pm 37\%$ ).

### Importance du travail dominical

#### *Dispositions particulières à l'industrie de la porcelaine et de la céramique*

Outre les dispositions d'application générale, le numéro 18 de la liste I annexée à la loi du 22 février 1934 détermine le recours de l'industrie de la porcelaine et de la céramique fine au

travail dominical régulier; celui-ci est autorisé pour le personnel affecté au service et à l'entretien des fours à feu continu et, en outre, dans les usines de céramique pour le personnel affecté au séchage et au démoulage des objets façonnés. De façon générale, le personnel affecté au broyage des matières premières et à la préparation de la pâte a, en outre, été appelé au travail de 0 à 6 h le dimanche matin. Des travaux de surveillance et de garde ont été également effectués régulièrement le dimanche. Par contre, les travaux d'entretien n'ont été qu'occasionnels le dimanche. Enfin, les employés n'ont généralement pas effectué de travail dominical.

#### *Recours aux dispositions dérogatoires*

L'usine située dans le Sud de l'Italie ne fait exécuter qu'une seule fois dans l'année, durant les jours fériés de décembre, un travail dominical irrégulier pour le nettoyage et l'entretien des fours électriques; dans les neuf autres entreprises une partie des travailleurs ont effectué des travaux réguliers les quatre dimanches d'octobre 1964; en outre, du travail dominical irrégulier a été effectué dans l'une de ces entreprises.

Le nombre total des travailleurs occupés régulièrement le dimanche a été de 342 en octobre 1964 pour les dix entreprises interrogées, soit 7,5% de l'effectif total ou 8% des ouvriers. Mais ce pourcentage moyen donne une fausse idée de l'importance variable du travail dominical dans les différentes usines en raison de la diversité des installations, des procédés de fabrication et des formes d'organisation.

En réalité, les travailleurs occupés régulièrement le dimanche dans deux entreprises du Nord de l'Italie représentaient environ 16% du personnel alors qu'ils ne représentaient que 2 à 6,5% du personnel dans les sept autres usines pratiquant le travail dominical. Le nombre total des heures effectuées a été légèrement supérieur à 5 000, soit 0,5% environ du nombre total des heures de travail effectuées en octobre 1964. Par travailleur occupé régulièrement le dimanche, cela représente 14 heures et deux tiers de travail dominical pour l'ensemble du mois de référence; toutefois, dans quatre entreprises, ce nombre a été en moyenne de 32 ou de 33 heures, c'est-à-dire 8 heures par dimanche. En outre, dans une usine, 11 travailleurs ont effectué au total 150 heures de travail dominical irrégulier.

## Motifs justifiant le recours au travail dominical

Le recours au travail dominical se justifie par l'impossibilité de laisser s'éteindre les fours. En effet, dans ce cas, non seulement les matériaux se trouvant dans les fours seraient perdus, mais il serait impossible de reprendre le travail le lundi, car il faut au moins deux jours pour que les fours atteignent à nouveau la température voulue. Par conséquent, le travail dominical se justifie en premier lieu par des exigences techniques absolues concernant l'alimentation et la vidange des fours à feu continu ainsi que le moulage.

En outre, l'exécution de travaux d'entretien présente un intérêt technique et économique, des raisons d'organisation justifiant par ailleurs les travaux de surveillance le dimanche.

En conséquence, le personnel occupé en premier lieu le dimanche est celui affecté à la cuisson aux fours, et occasionnellement aussi le personnel affecté aux travaux de broyage et aux travaux connexes, ainsi que les gardiens et le personnel de surveillance.

## Influence du travail dominical sur la durée normale du travail

Le personnel effectuant du travail dominical régulier était réparti dans toutes les entreprises interrogées en équipes alternantes organisées de telle manière que même le dimanche trois équipes (le plus souvent de 6 à 14 h, de 14 à 22 h et de 22 à 6 h) se relayaient également toutes les 8 heures.

Grâce à l'octroi de repos compensatoires le travail par équipes et le travail dominical n'ont pas modifié la durée hebdomadaire normale du travail ; pour les travailleurs répartis en équipes et occupés également le dimanche, elle a été, en octobre 1964, de 48 h dans la plupart des entreprises, de 46 h dans trois entreprises et de 44 h dans une entreprise.

Le nombre de dimanches libres accordés aux travailleurs occupés régulièrement le dimanche était fixé dans cinq entreprises à un dimanche toutes les quatre semaines ou tous les mois, dans deux entreprises à un toutes les six semaines, alors qu'une autre prévoyait un dimanche libre sur deux ; enfin, dans la dernière entreprise des réglementations très diverses s'appliquaient aux différentes catégories de travailleurs.

## Rémunération des heures de travail effectuées le dimanche

Dans les cas de travail régulier par équipes le dimanche, les travailleurs bénéficiaient en général de majorations de 12 % pour les postes de jour et de 25 % pour les postes de nuit ; le travail dominical non effectué par équipes était rémunéré par une majoration de salaire de 45 %, et de 55 % au-delà de 8 heures. Enfin, l'usine qui n'a eu recours au travail dominical que durant les jours fériés en décembre a octroyé un supplément de 85 % aux travailleurs intéressés. Conformément à la convention collective nationale, il n'y a pas eu cumul des majorations pour travail dominical et des majorations pour heures supplémentaires ; le taux le plus élevé a été accordé.

Dans toutes les entreprises les travailleurs ont bénéficié d'un jour entier de repos compensatoire pendant la semaine pour le travail par équipes effectué le dimanche, et la moitié des entreprises ont accordé, en outre, un jour de repos supplémentaire par mois.

Une entreprise prévoyait deux jours de repos après 6 jours de travail. Enfin, un repos compensatoire de 12 heures était également accordé pour un travail dominical d'une durée minimale de 4 heures.

Deux entreprises du Nord de l'Italie ont également mentionné des autres avantages accordés aux travailleurs effectuant du travail dominical. L'une accordait une prime de rendement extra-contractuelle de 850 liras par jour au personnel affecté au service des fours à fonte et de 600 liras aux chauffeurs ; en outre, de façon générale, les ouvriers par équipes ont reçu chaque jour une indemnité égale à une demi-heure de travail pour les pauses non accordées.

Cette indemnité a été également payée dans l'autre entreprise, ainsi qu'une majoration pour inconvénient également d'un montant correspondant à un salaire d'une demi-heure pour les ouvriers du poste de nuit, et de plus le remboursement de la moitié des frais de transport pour tous les travailleurs dont le domicile est éloigné de plus de 10 kilomètres de l'usine.

## Opinions et perspectives

De l'avis presque unanime des entreprises intéressées de toutes les régions du pays, la situation actuelle ne devrait pas se modifier profondément, le recours au travail dominical restant déter-



miné par les exigences techniques mentionnées dans le domaine de la fabrication de la porcelaine et des faïences. Il est donc vraisemblable que l'importance du travail dominical ne s'étendra ni ne diminuera de manière notable.

## FABRICATION DE LA PÂTE, DU PAPIER ET DU CARTON

### Généralités

Sept entreprises du Nord, deux du Centre et une du Sud du pays ont été retenues pour l'enquête sur la pratique du travail dominical. La plus petite des entreprises occupait 100 travailleurs en octobre 1964, cinq autres avaient un personnel de moins de 500 travailleurs et les quatre dernières comptaient entre 500 et 1 000 salariés. Au total, l'effectif était à cette époque de 4 350 travailleurs environ, dont 3 950 ouvriers et, parmi ceux-ci, 637 (16 %) femmes.

Les entreprises interrogées se sont spécialisées dans la production des sortes de papier les plus diverses ; on note parmi celles-ci : papier pour journaux et périodiques, papier pour livres, papier d'emballage, papier d'emballage des agrumes, carton ainsi que papier pour machine à écrire, papier carbone et papier à dessin, papier duplex et triplex, papier à cigarettes et à filtres, feuilles d'aluminium ainsi que production de cellulose, de colle à bois et d'ingrédients chimiques.

### Importance du travail dominical

#### *Dispositions particulières à la fabrication de la pâte et du papier*

Selon la mesure dans laquelle les principales opérations industrielles des entreprises de production du papier doivent être accomplies de manière continue ou semi-continue, le no. 11 de la liste I annexée à la loi du 22 janvier 1934 dans sa version actuelle leur accorde deux ou plusieurs possibilités pour l'exécution du travail dominical :

— pour le personnel affecté aux installations de fabrication de la cellulose par procédé chimique ainsi que pour le personnel affecté aux machines à papier qui se rattachent techniquement à la fabrication chimique de la cellulose à cycle continu, reconnue comme telle par l'Inspection du travail ;

— pour le personnel des sections de la production mécanique de la pâte à papier ;

— en outre, pour les travaux généralement admis : travaux d'entretien, de nettoyage et de réparation qui ne sont exécutés qu'exceptionnellement le dimanche dans les usines modernes, mais couramment dans les usines à équipement ancien, services de surveillance et de garde (accomplis régulièrement), ainsi qu'inventaire et établissement du bilan annuel.

Les employés effectuent rarement un travail dominical régulier ; exceptionnellement dans certains cas.

#### *Recours aux dispositions dérogatoires*

Suivant la situation de l'établissement, les activités et les procédés de production, les entreprises ont utilisé de manière très différente les possibilités légales de recourir au travail dominical.

C'est ainsi qu'une fabrique de papier du Nord de l'Italie n'a travaillé ni régulièrement ni exceptionnellement les dimanches d'octobre 1964. En revanche, les neuf autres entreprises interrogées ont occupé régulièrement une partie de leur personnel les quatre dimanches du mois de référence, et deux d'entre elles ont, en outre, occupé quelques ouvriers à des travaux occasionnels. Une entreprise s'est limitée le dimanche à utiliser les services du personnel de surveillance et des gardiens ; certaines n'ont fait exécuter — le processus de production étant interrompu — que des travaux d'entretien, de nettoyage et de réparation, et seulement la moitié des entreprises environ ont continué de fonctionner dans une large mesure le dimanche. Aussi le pourcentage des travailleurs effectuant un travail dominical régulier a-t-il été très variable, à savoir de 14 à plus de 50 %, si l'on néglige les deux entreprises qui n'ont pas travaillé le dimanche ou dont l'activité était limitée à des travaux de surveillance. La moyenne pour les entreprises atteint 26 % (29 % environ si l'on ne considère que les ouvriers). En chiffres absolus, quelque 1 130 travailleurs ont été employés à un travail dominical régulier ; au cours du mois de référence ils ont effectué de 27 000 heures de travail dominical, soit 24 heures en moyenne. La moitié des entreprises, notamment celles à travail continu, ont même atteint 30 à 32 heures de travail dominical par travailleur, tandis que les entreprises qui ont principalement fait exécuter des travaux préparatoires et complémentaires ont atteint en

général des chiffres moyens plus bas (dans un cas 9 heures seulement par travailleur).

Outre les travailleurs occupés régulièrement le dimanche, 37 travailleurs ont été appelés à effectuer du travail dominical occasionnel dans deux entreprises; ils ont fourni environ 480 heures de travail au cours du mois de référence (13 par travailleur).

#### Motifs justifiant le recours au travail dominical

L'emploi de travailleurs aux installations à fonctionnement continu est justifié par un intérêt essentiellement technique, le travail continu de l'équipe de nuit du samedi au dimanche matin à 6 h étant plutôt justifié par des raisons d'organisation. Par ailleurs, l'exécution de travaux d'entretien, de nettoyage et de réparation a été motivée par des nécessités techniques absolues.

Ainsi qu'il a déjà été mentionné, le processus de production a été poursuivi dans la moitié environ des entreprises, alors que quelques autres limitaient leurs activités à des travaux de préparation et de complément, qui ont, du reste, également été effectués le dimanche par quelques-unes des fabriques de papier appartenant au premier groupe. En outre, dans certains cas, d'autres sections ont également travaillé (distribution d'énergie et d'eau chaude, transport à l'intérieur de l'établissement etc.).

#### Influence du travail dominical sur la durée normale du travail

Lorsque le processus de production était maintenu le dimanche, les travailleurs étaient en général répartis en trois postes, allant normalement de 6 à 14 h, de 14 à 22 h et de 22 à 6 h. La dernière équipe de nuit du samedi affectée à des travaux qui ne sont pas expressément autorisés le dimanche, terminait à 6 h dans tous les cas rencontrés dans les entreprises interrogées. C'est alors que commençaient les travaux de nettoyage, d'entretien et de réparation. Leur durée dépendait de la quantité de travail; dans quelques-unes des entreprises, ils étaient terminés dès 10 h, dans d'autres à 12 h ou même encore plus tard.

Dans le cas de travail par équipes régulier avec repos compensatoire dans la semaine, le travail dominical n'a pas eu d'influence sur la durée hebdomadaire normale du travail; il en est de

même pour les travailleurs qui faisaient partie de l'équipe de nuit le samedi et qui travaillaient jusqu'au dimanche matin à 6 h.

En revanche, s'agissant de travaux préparatoires et complémentaires tels qu'entretien, nettoyage et réparations, la semaine normale de travail a souvent été augmentée de 2 à 4 heures. Deux entreprises ont indiqué une durée hebdomadaire normale du travail de 51 heures pour les travailleurs occupés le dimanche (une d'elles a même indiqué 53 heures pour les travaux d'entretien et similaires). Dans une entreprise, cette durée a varié de 46 à 54 heures, et dans les sept autres entreprises elle a été de 46, 47 heures et demie ou 48 heures.

Trois entreprises ont fixé à un sur trois, et trois autres à un sur quatre les dimanches libres octroyés aux travailleurs occupés régulièrement à un travail dominical; une entreprise leur accordait même un dimanche libre sur deux, une autre seulement trois dimanches libres sur vingt et un. Des dispositions particulières existaient dans quelques entreprises pour certaines catégories de travailleurs.

#### Rémunération des heures de travail effectuées le dimanche

La convention collective prévoyait, pour le travail dominical ordinaire, une majoration de salaire de 25% et pour le travail dominical exceptionnel — c'est-à-dire pour le travail par équipes de plus de 8 heures par jour ou 48 heures par semaine, ou pour le travail non organisé par postes et comprenant le nettoyage, l'entretien et les réparations — une majoration de 50%.

En conséquence, les entreprises qui ont fait travailler par équipes le dimanche à la production ont versé à ces travailleurs une majoration de salaire de 25%; en revanche, pour les travaux d'entretien, de réparation et de nettoyage exécutés le dimanche, des suppléments de 50% ont été payés, comme du reste pour le travail dominical exceptionnel. L'équipe de nuit du samedi soir dont le travail se termine le dimanche recevait une majoration de 26%, comme les équipes de nuit de semaine; une entreprise payait 50% pour le travail dominical de 22 à 6 h. En général, il n'y avait pas le cumul des majorations pour travail dominical et des majorations pour heures supplémentaires; le pourcentage maximum de 50% pour heures supplémentaires a plutôt été appliqué. Une entreprise a cependant signalé que, dans des cas isolés où les travailleurs par équipes ont dû

travailler les 7 jours de la semaine par suite de la maladie de collègues, la majoration de 26% pour travail de nuit a été cumulée avec la majoration de 50% pour heures supplémentaires.

Dans la plupart des entreprises le travail dominical a été compensé par un repos correspondant, c'est-à-dire le plus souvent de 24 heures. Pour les travaux préparatoires et complémentaires, outre les heures restant libres le dimanche, deux entreprises ont octroyé dans la semaine un repos correspondant à la durée de ces travaux, c'est-à-dire 12 ou 24 heures, et une troisième entreprise a accordé deux demi-journées. L'horaire des équipes dans la semaine prévoyait, dans une entreprise, un repos de 32 heures et, dans une autre, de 24 à 34 heures pour le personnel occupé le dimanche.

Quatre des entreprises interrogées ont signalé qu'outre les prestations prévues par convention collective elles accordaient d'autres avantages, en particulier des primes, aux travailleurs occupés le dimanche. Dans une entreprise la prime était de 600 liras pour 5 heures de travail; dans une autre, elle s'élevait à 800 liras, le repas de midi n'étant pas fourni et un salaire correspondant à 8 heures de travail était accordé pour 5 à 6 heures de travail effectif; une troisième entreprise accordait, outre les primes à la production, des primes de fin d'année majorées ainsi que des allocations uniques majorées, en outre des salaires horaires supplémentaires et un supplément plus élevé pour le repas de midi.

#### Opinions et perspectives

Les entreprises et les organisations professionnelles des différentes régions du pays ont exprimé des opinions divergentes qui peuvent être résumées comme suit.

Dans le Nord de l'Italie on s'attend moins à une extension qu'à une diminution du travail dominical étant donné les efforts en vue de réduire la semaine de travail. Ainsi, la réduction conventionnelle de la durée hebdomadaire du travail à 46 heures a permis d'accorder un jour de repos supplémentaire toutes les quatre semaines, et, par voie de conséquence, d'effectuer des travaux d'entretien pendant la semaine.

Par ailleurs, on a fait observer que quelques entreprises n'ont pas travaillé le dimanche, l'incertitude de la situation économique les ayant incitées à restreindre leur activité.

En Italie centrale on croit que l'importance du travail dominical ne s'amplifiera pas et on s'attend plutôt à ce que la situation actuelle se maintienne. Outre les nécessités techniques, la demande du marché en produits de papeterie déterminera surtout l'importance du travail dominical.

Eu égard aux particularités du procédé de fabrication, il semble que, dans le Sud de l'Italie, le travail dominical restera limité au strict nécessaire et qu'il pourrait même diminuer par suite de la modernisation des papeteries. Dans l'ensemble, on ne s'attend cependant à aucune modification essentielle de la pratique actuelle du travail dominical pour l'Italie du Sud et les îles.

#### INDUSTRIE DES FIBRES ARTIFICIELLES ET SYNTHÉTIQUES

##### Généralités

L'enquête sur la pratique du travail dominical a porté en Italie sur cinq entreprises du Nord du pays et sur deux entreprises du Centre du pays; une seule entreprise avait son siège dans le Sud. Sur ces huit entreprises, deux occupaient, le 15 octobre 1964, entre 500 et 1000 travailleurs, quatre entre 1000 et 2500 travailleurs et les deux autres entre 2500 et 5000 travailleurs. Au total, elles occupaient à l'époque quelque 16 580 travailleurs, dont à peine 15 020 ouvriers, et parmi ceux-ci 4 320 (29%) femmes.

Les entreprises fabriquaient les fibres artificielles les plus diverses, y compris les fibres en nylon.

##### Importance du travail dominical

Les listes des annexes à la loi du 22 février 1934 ainsi qu'aux décrets d'application ne contiennent aucune disposition particulière pour l'industrie des fibres synthétiques; toutefois, certaines possibilités de travail dominical lui sont offertes sous le numéro d'ordre 23 de la liste I pour l'industrie chimique, dans la mesure où elle utilise les procédés chimiques indiqués. Du reste, la nécessité du travail dominical découle de la nature du processus de fabrication qui exige un fonctionnement continu. Aussi le travail dominical est-il quasi habituel dans la fabrication des fibres synthétiques, tant dans les secteurs de la production que s'agissant des

travaux de nettoyage, d'entretien et de fabrication. Des employés techniques ont également travaillé le dimanche.

Les huit entreprises interrogées ont occupé régulièrement une partie de leur personnel les quatre dimanches d'octobre 1964. Un peu plus de 5 000 travailleurs sur un effectif de quelque 16 500 travailleurs, soit 30 %, ont travaillé régulièrement par équipes le dimanche. Dans les entreprises du Nord de l'Italie, ce pourcentage a varié entre 21 à 32 %, alors qu'il atteignait même 30, 45 et 80 % dans les trois entreprises situées au Centre et au Sud de l'Italie.

Au total, les heures de travail dominical régulier effectués en octobre 1964 ont été de 118 400 environ, soit approximativement 3,7 % de toutes les heures de travail enregistrées au cours du mois de référence pour les huit entreprises. En moyenne, les travailleurs occupés régulièrement le dimanche ont effectué 23 heures un tiers de travail dominical dans le mois ou environ 8 heures pendant trois dimanches.

En outre, dans trois entreprises, certaines sections ont travaillé le dimanche de manière irrégulière, occupant de 250 à 300 travailleurs (1,5 à 2 % du total), mais dont seulement 100 environ étaient en moyenne présents par dimanche. Au total 3 350 heures (0,1 % des heures de travail effectuées au cours du mois de référence) de travail dominical exceptionnel ont été enregistrées, soit environ 12 heures par travailleur occupé irrégulièrement le dimanche.

#### Motifs justifiant le recours au travail dominical

Le recours au travail dominical a été motivé en premier lieu par des nécessités techniques absolues liées à une entreprise à travail continu et parfois également par un intérêt technique de grande importance économique.

Les huit entreprises interrogées n'ont surtout effectué que des travaux de production; l'une d'elles a, en outre, effectué des travaux de nettoyage aux conduites, pompes et autres installations afin d'éviter la coagulation des fibres artificielles. Parmi les secteurs de production travaillant le dimanche figuraient surtout les divisions de la fabrication de fibres synthétiques, y compris la distribution d'énergie et la surveillance. En revanche, dans la plupart des entreprises, aucun travail n'a été effectué le dimanche dans les divisions fabrication de textiles, administration, livraison et entretien.

#### Influence du travail dominical sur la durée normale du travail

Les travailleurs occupés régulièrement le dimanche étaient répartis dans toutes les entreprises interrogées en trois postes de 8 heures, auxquels s'ajoutait une quatrième équipe alternante qui était libre un dimanche par mois. Les horaires hebdomadaires de travail prévoyaient le plus souvent une relève des équipes à 6, 14 et 22 h; dans une entreprise cette relève se faisait une heure plus tard.

Le travail dominical n'a pas eu pour effet d'augmenter la durée hebdomadaire normale du travail; l'horaire hebdomadaire normal de travail du personnel occupé par équipes le dimanche a même souvent été moins long que celui du personnel qui ne travaillait normalement que le jour: c'est ainsi qu'il a été de 42 heures pour les travailleurs occupés par équipes, dans trois entreprises contre 44, 45 heures et demie et 48 heures pour le reste du personnel. Au total, cinq des huit entreprises touchées par l'enquête avaient prévu, pour les travailleurs effectuant un travail dominical régulier, une durée hebdomadaire normale de travail de 42 heures, l'une d'elles n'ayant même atteint en moyenne que 39 heures en octobre 1964 à la suite d'une réduction de l'horaire de travail. Dans les trois autres entreprises cette durée du travail était, à l'époque, de 44, 44,8 et 48 heures.

Le nombre des dimanches libres accordés aux travailleurs occupés le dimanche a été habituellement d'un par mois environ, c'est-à-dire d'un en 4 semaines, deux en 8 semaines ou 13 dans l'année. Cependant une des entreprises n'avait prévu que dix dimanches libres par an et une autre, par contre, deux toutes les 4 ou 5 semaines, selon la division.

#### Rémunération des heures de travail effectuées le dimanche

Le montant des majorations de salaire pour les deux premiers postes le dimanche était de 12 %, dans une entreprise, de 15 % dans trois autres, de 25 % dans trois autres encore et de 97 % dans une entreprise; à cette majoration s'ajoutait dans trois entreprises le supplément de 4 % pour équipe de jour. La rémunération du poste de nuit, le dimanche, s'élevait, dans une entreprise, à 15 + 25 %, dans une autre à 25 + 25 %, dans une troisième à 25 + 28 %, dans une autre encore à 31 % et dans une cinquième à 136 %; les trois dernières entreprises n'ont pas fourni de données particulières quant à la rémunération du

poste de nuit le dimanche. D'après les renseignements communiqués par quelques-unes des entreprises interrogées, le travail dominical irrégulier avait été rémunéré par une majoration de 15% avec octroi d'un repos compensatoire et par une majoration de 50% lorsqu'aucun repos compensatoire n'était prévu. Enfin, le travail dominical exceptionnel avait été le plus souvent rémunéré par un supplément de 70% le jour et de 75% la nuit, sauf dans une entreprise où ces suppléments n'avaient été que de 60 et 65% et dans une autre où ils s'étaient élevés à 106 et 136%. Ces majorations élevées pour heures supplémentaires comprenaient dans tous les cas les majorations pour travail dominical.

Le travail dominical a été le plus souvent compensé par un jour de repos dans la semaine; une entreprise prévoyait 2 jours de repos en 8 jours, une autre 7 et une autre encore 8 en un mois; enfin une quatrième prévoyait 70 jours libres dans l'année.

Dans deux entreprises les travailleurs occupés le dimanche ont bénéficié de primes spéciales : 500 livres dans l'une pour le travail dominical irrégulier et, dans l'autre, de primes spéciales de 2 400 livres pour chacun des 11 jours fériés importants dans l'année et, le cas échéant, le 15 août pour le personnel occupé le dimanche. Une troisième entreprise a porté le supplément de 25 livres prévu conventionnellement pour les repas à 127 livres le dimanche. Enfin, il faut noter que les travailleurs par équipes ont souvent bénéficié d'un horaire hebdomadaire de travail écourté avec maintien de salaire plein.

### Opinions et perspectives

De l'avis des entreprises et des organisations professionnelles l'importance du travail dominical qui résulte d'exigences techniques ne se modifiera pas de manière essentielle dans l'avenir.

## INDUSTRIE DU LAIT

### Généralités

Quatre entreprises du Nord, deux du Centre et deux du Sud de l'Italie (y compris les îles) ont été retenues pour l'enquête sur l'importance du travail dominical. La moitié d'entre elles occupait de 50 à 100 travailleurs et l'autre moitié de 100 à 500 travailleurs. Leurs effectifs s'élevaient au total, le 15 octobre 1964, à quelque

1 110 personnes, dont 985 ouvriers et parmi ceux-ci 126 femmes (29%).

Les laiteries interrogées fabriquaient, outre le lait pasteurisé et le lait condensé, la crème et le lait en poudre, les produits les plus divers à base de lait, en particulier du beurre et une grande variété de fromages.

### Importance du travail dominical

#### *Dispositions particulières aux laiteries*

Chacune des trois listes accompagnant la loi du 22 février 1934 et les arrêtés d'application de cette loi comporte une disposition particulière pour les entreprises de fabrication de produits laitiers : au numéro 9 — maturation des fromages — de la liste des travaux devant être exécutés de façon continue, le travail dominical du personnel affecté à la surveillance des magasins de maturation est automatiquement autorisé; le numéro 1 de la liste des activités qui répondent à des exigences techniques ou à des raisons d'utilité publique prévoit une dérogation pour le personnel affecté aux opérations de réception, de traitement, d'embouteillage et de distribution du lait dans les entreprises de pasteurisation du lait; enfin, le numéro 5 de la liste des industries saisonnières mentionne le personnel de l'industrie du fromage affecté à toutes les opérations, y compris l'expédition.

Les entreprises ont eu recours à ces dispositions et ont employé le dimanche les travailleurs aux opérations de réception, de pesage et de traitement du lait ainsi qu'au premier traitement et à la maturation du fromage, et ont en outre occupé le personnel chargé de la surveillance des installations.

#### *Recours aux dispositions dérogatoires*

Quelques sections ont travaillé régulièrement les quatre dimanches d'octobre 1964 dans les huit laiteries, et dans l'une d'elles des travaux occasionnels ont également été effectués. Au total, 421 travailleurs ont été chargés de travail dominical régulier, soit 38% de l'effectif total. Les différences régionales suivantes ont été notées : dans le Nord de l'Italie les entreprises interrogées n'ont employé que 9% à 29% du personnel et dans un cas 44% du personnel, alors que les deux entreprises du Centre du pays employaient 74% et 84% du personnel et les deux entreprises du Sud de l'Italie et des îles 44% et 56% du personnel.

Le nombre total des heures effectuées les dimanches d'octobre 1964 pour des travaux périodiques a été de 11 770 environ, soit environ 5,6% de toutes les heures de travail du mois de référence, ce pourcentage atteignant même environ 12% et 13% dans les laiteries du Centre de l'Italie et à peine 6% et 9% dans celles du Sud. En moyenne, chaque travailleur a effectué 28 heures de travail dominical; quatre entreprises ont même atteint 30 à 32 heures de travail dominical par travailleur occupé.

Dans une entreprise du Nord de l'Italie, 10 travailleurs ont, en outre, fourni au total 98 heures de travail dominical irrégulier.

#### Motifs justifiant le recours au travail dominical

La pratique du travail dominical a été principalement justifiée par des exigences techniques absolues en liaison avec la nécessité de conserver intactes les propriétés du lait; beaucoup de petites et moyennes entreprises ont également invoqué le manque de récipients aptes à la conservation du lait. D'autres exigences techniques inévitables découlaient de l'espèce de produits à fabriquer, qui ne peuvent parfois pas être obtenus avec du lait réfrigéré. Enfin, le travail dominical a été également justifié par l'intérêt public que présente la distribution du lait aux consommateurs ainsi que par la nécessité de traiter immédiatement du lait du fait qu'il s'altère aisément.

Par conséquent, parmi les principaux travaux effectués le dimanche il faut citer : le ramassage et la réception du lait ainsi que son traitement et en partie aussi l'embouteillage et la distribution; en outre, la fabrication de certaines sortes de fromages, en particulier l'addition de ferments. En revanche, le beurre n'a le plus souvent pas été fabriqué le dimanche; en outre, il n'a pas été effectué de travaux d'entretien et de réparation; enfin, les services administratifs et en partie les services de transport, notamment pour la livraison des produits à l'industrie et au commerce n'ont pas fonctionné. Ainsi, suivant la nature des produits, certaines sections seulement ou parfois toutes les sections — en particulier dans le Centre de l'Italie — des entreprises interrogées ont travaillé le dimanche.

#### Influence du travail dominical sur la durée normale du travail

En général, la pratique du travail dominical, qui était compensée par un jour de repos dans

la semaine, n'a exercé aucune influence sur la durée normale hebdomadaire du travail. Dans certains cas cependant, elle a provoqué un dépassement de la durée normale du travail, en particulier lorsqu'il s'agissait de travailleurs difficiles à remplacer.

La plupart des entreprises interrogées avaient organisé le travail du personnel en un poste simple interrompu par une pause plus ou moins longue, par exemple de 8 à 12 h et de 14 à 18 h, de 8 à 12 h et de 13 à 17 h pour la production de lait, et de 12 à 16 h ainsi que de 17 à 21 h pour la fabrication de fromage, ou de 10 à 13 h et de 14 à 19 h.

Les entreprises avaient également différents horaires de travail pour les divers services, telle cette laiterie dont le service expédition travaillait de 5 à 11 h, le service traitement de 7 à 12 h 45 et les services techniques de 10 h 45 à 16 h 30 le dimanche. Deux laiteries avaient établi pour le dimanche deux postes alternants de 8 heures ou deux fois quatre heures chacun. Une seule entreprise avait organisé trois équipes, et seulement pour la pasteurisation du lait.

Une entreprise avait une durée hebdomadaire normale de travail de 42 heures pour les ouvriers (de 40 seulement à partir de 1965) et de 40 heures dès 1964 pour les employés; dans toutes les autres entreprises la durée était de 48 heures, c'est-à-dire 8 heures par jour pendant 6 jours; toutefois, la convention collective de cette entreprise ayant fixé la durée hebdomadaire de travail à 45 heures, la différence de trois heures a été rémunérée par une majoration de salaire de 7%.

Trois entreprises ont indiqué qu'elles accordaient à peu près un dimanche libre par mois; une entreprise accordait deux dimanches libres par mois. Enfin, dans trois entreprises, les travailleurs occupés régulièrement bénéficiaient d'un dimanche libre tous les 6 ou 7 dimanches.

#### Rémunération des heures de travail effectuées le dimanche

La convention collective ne prévoyait pas de majorations de salaires pour le travail dominical régulier; les accords d'entreprise dans les laiteries interrogées non plus. Toutefois, deux entreprises accordaient une majoration de 50% pour le travail dominical irrégulier pour lequel aucune compensation n'était octroyée. En ce qui

concerne le cumul avec d'éventuelles majorations pour heures supplémentaires, la plupart des entreprises ont signalé qu'il n'y avait pratiquement pas d'heures supplémentaires le dimanche. Une seule laiterie a communiqué que les heures supplémentaires du dimanche qui dépassent les 48 heures hebdomadaires sont rémunérées pour le travail par équipes par une majoration de 30% et dans le cas d'un autre travail exceptionnel par une majoration de 60%, mais qu'il n'y avait pas cumul avec d'éventuelles majorations pour travail dominical.

Toutes les entreprises interrogées ont octroyé, en cas de travail dominical, un jour de repos compensatoire complet de 24 heures consécutives au cours de la semaine.

### Opinions et perspectives

Les opinions sur l'évolution future de la pratique du travail dominical divergent dans les différentes régions de l'Italie et, dans celles-ci, de province à province.

Dans le Nord de l'Italie on ne s'attendait généralement pas à une modification notable de l'importance du travail dominical. Toutefois, dans deux provinces, on croyait que l'introduction de nouveaux procédés de fabrication pour la conservation du lait, tels qu'ils sont déjà en usage aux Pays-Bas et à l'essai à titre expérimental dans quelques établissements de ces

provinces, pourrait aboutir dans l'avenir à une diminution du travail dominical. De même, dans le Centre de l'Italie, quelques provinces estimaient qu'aucun changement important ne se produirait, alors que d'autres s'attendaient à une réduction de ce travail, les fabricants ayant de plus en plus la possibilité de conserver par réfrigération les quantités de lait livrées. Dans ces provinces quelques centrales laitières ont déjà commencé à intensifier la mise en bouteille et la pasteurisation du lait le samedi.

Cette opération pourra être généralisée lorsqu'un accord prévoyant deux livraisons de lait le samedi aux consommateurs sera conclu entre les laiteries et les dépôts de vente.

Enfin, en ce qui concerne l'Italie du Sud et les îles on ne s'attendait pas non plus à une extension, mais plutôt dans certains cas à une diminution du volume du travail dominical. De l'avis de certaines organisations professionnelles, le perfectionnement croissant des moyens techniques utilisés pour éviter l'altération des matières premières ou des produits, d'une part, et l'amélioration des systèmes de ramassage et de traitement du lait ainsi que la modernisation et l'accroissement de la capacité des installations, d'autre part, parlent en faveur d'une diminution. Enfin, la pression croissante des syndicats des travailleurs qui voudraient obtenir que tous les travailleurs bénéficient autant que possible régulièrement de dimanches libres, pourrait aussi y contribuer.

Le domaine de la législation luxembourgeoise sur le repos dominical ne s'applique pas uniquement à l'industrie; elle a un champ d'application beaucoup plus large et englobe toutes

les branches d'activité, à l'exception de l'agriculture et des professions libérales; autrement dit, elle s'étend à toute l'industrie, à l'artisanat, au commerce et aux prestations de service.

## REGLEMENTATION DU TRAVAIL DOMINICAL PAR DES DISPOSITIONS LEGALES, REGLEMENTAIRES ET ADMINISTRATIVES

### Bases juridiques du travail dominical

Le repos dominical est régi au grand-duché du Luxembourg par :

- 1) la loi du 21 août 1913 concernant le repos hebdomadaire des employés et des ouvriers;
- 2) l'arrêté ministériel du 21 août 1914 concernant l'exécution de la loi susdite;
- 3) la loi du 5 mars 1928 portant approbation des conventions qui ont été adoptées par la Conférence internationale du travail, au cours de ses dix premières sessions, dont la convention 14 de 1921 concernant l'application du repos hebdomadaire dans les établissements industriels;
- 4) le texte coordonné du 20 avril 1962 comprenant les lois portant sur le règlement légal du louage de service des employés privés et l'amendement de l'article 2101, paragraphe 4 du Code civil ainsi que de l'article 545 du Code de commerce;
- 5) le règlement grand-ducal du 28 octobre 1964 concernant la réglementation de la durée du travail des employés privés.

La loi fondamentale du 21 août 1913 est basée sur le principe de l'interdiction du travail dominical de minuit à minuit. A titre subsidiaire, elle établit le principe d'un repos compensateur en semaine qui devra être d'une journée ou de deux demi-journées par quinzaine. Ces règles doivent cependant être complétées par les dispositions de la convention no. 14 de l'Organisation internationale du travail qui prescrivent un repos hebdomadaire d'au moins 24 heures ininterrompues pour les établissements industriels, ainsi que par celles du statut légal des employés privés (loi du 20-4-1962) fixant un repos hebdomadaire continu de 44 heures.

### Champ d'application des dispositions légales, réglementaires et administratives

#### SUR LE PLAN DES BRANCHES D'ACTIVITE

Comme déjà mentionné, la législation concernant le travail dominical s'applique à tous les établissements industriels et artisanaux ainsi qu'aux secteurs du commerce et des prestations de service. Elle ne s'applique pas, par contre, à l'agriculture et aux professions libérales.

#### SUR LE PLAN DES PERSONNES

Sont soumises aux dispositions concernant le travail dominical toutes les personnes qui exercent un travail dans les branches d'activité mentionnées au point précédent, sous l'autorité, la direction et la surveillance d'un chef d'entreprise, sauf les membres de sa famille habitant avec lui.

*Remarque :* Pour les employés privés, la loi du 20 avril 1962 réserve au gouvernement la faculté d'excepter par voie réglementaire certaines entreprises ou professions des dispositions concernant le travail de dimanche tout en lui concédant la faculté de subordonner l'octroi de la dispense à la conclusion d'un contrat collectif.

Par application de cette loi le règlement grand-ducal du 28 octobre 1964 déclare inapplicables les dispositions concernant le travail de dimanche aux :

- a) établissements dans lesquels sont seuls occupés les ascendants, descendants, frères et sœurs ou alliés au même degré de l'employeur;



b) voyageurs et représentants de commerce, dans la mesure où ils exercent leur travail en dehors de l'établissement;

c) personnes occupant un poste de direction effective;

d) personnes dont le travail est intermittent en raison même de sa nature, telles que les portiers d'hôtels, le personnel de garde et d'entretien des locaux et dépôts, à l'exception des gardiens d'usine et de fabrique;

e) personnes dont la présence à l'entreprise est indispensable pour en assurer le fonctionnement, tels notamment les chefs de service, ingénieurs, contremaîtres, techniciens, chefs d'équipes et assimilés;

f) établissements ayant pour objet le traitement ou l'hospitalisation des malades, des infirmes, des indigents et des aliénés, ainsi qu'aux maisons pour enfants et sanatoriums sous la réserve que les établissements cités concluent une convention collective avec leur personnel;

g) entreprises de transport et de radio-télévision;

h) hôtels, restaurants, pensions, cercles, cafés et autres établissements où sont servies des consommations;

i) entreprises de spectacles et de divertissements.

### Dérogations à l'interdiction de principe du travail dominical

Un certain nombre de dérogations au principe du repos dominical ont été apportées par la loi du 21 août 1913. Ces dérogations concernant les branches et les activités suivantes

#### Dérogations générales pour certaines catégories de travaux

Au Luxembourg l'interdiction du travail dominical ne s'applique pas, en particulier, aux travaux de nettoyage, d'entretien et de réparation, aux travaux de surveillance ainsi qu'aux travaux urgents et similaires. Ce sont notamment :

1) les travaux de nettoyage, de réparation et de conservation nécessaires à la continuation régulière de l'exploitation ainsi que les travaux autres que ceux de la production, dont dépend la reprise régulière de l'exploitation le jour suivant, ces travaux étant limités à 8 heures par dimanche;

2) les travaux nécessaires pour empêcher la détérioration des matières premières;

3) la surveillance des locaux affectés à l'entreprise;

4) les mesures urgentes nécessaires à l'exécution de mesures de sauvetage, de prévention des accidents ou de réparation des dommages survenus au matériel, aux installations ou aux bâtiments de l'établissement, ces travaux étant limités au personnel nécessaire à cet effet.

Dans ces divers cas, le travail dominical est autorisé par la loi à la condition que l'exploitation normale de l'entreprise ne permette pas de les exécuter durant la semaine. Il s'agit, pour les travaux mentionnés aux points 1 à 3, de travaux qui peuvent se présenter constamment alors qu'au dernier point il s'agit essentiellement de travaux qui ne se présentent qu'occasionnellement et qui sont pas obligatoirement en rapport direct avec le processus de production. En conséquence, une information préalable et détaillée de l'Inspection du travail n'est requise que dans les trois premiers cas, alors qu'une information ex post suffit quand il s'agit de mesures urgentes de sauvetage et de prévention.

Les travailleurs appelés au travail dominical ont droit à un repos compensateur de 24 heures ou de deux demi-journées dans les deux semaines suivant ce dimanche.

### Mesures particulières à certaines branches d'activité ou catégories d'entreprises

La législation sur le travail dominical énumère un certain nombre de branches d'activité et de catégories d'entreprises pour lesquelles des dérogations à l'interdiction du travail dominical peuvent être accordées ou supprimées par arrêtés ministériels. L'énumération suivante se borne aux dérogations établies par arrêté ministériel du 21 août 1914 et encore en vigueur actuellement.

*Certaines branches d'activité ou catégories d'entreprises dans lesquelles les travailleurs peuvent être occupés régulièrement le dimanche durant toute l'année*

1. *Entreprises dans lesquelles le travail, en raison de sa nature, ne souffre ni interruption ni retard*

Dans ces entreprises, les ouvriers qui ont été occupés plus de 3 heures, doivent bénéficier

d'un repos compensateur, qui peut être donné par roulement, mais qui doit être soit de 24 heures consécutives, soit de deux demi-journées par quinzaine.

Suivant l'arrêté ministériel de 1914, les entreprises ainsi que les travaux autorisés le dimanche de cette catégorie sont :

a) Entreprises sidérurgiques

— les travaux de déchargement des wagons de minerai et de coke dans les bennes ou les boguets pour le transport au gueulard ;

— les travaux des chargeurs du haut fourneau, des fondeurs, des gaziers, des machinistes et des chauffeurs ;

— les travaux d'évacuation du laitier et de la fonte ;

— les travaux d'épuration du gaz ;

— le pompage des eaux nécessaires à l'exploitation et éventuellement les travaux d'épuisement des mines ;

— la production du courant électrique pour l'éclairage et la force motrice ;

— pendant une durée de quatre heures, le déchargement et la manœuvre des wagons de chemins de fer ;

b) Fabriques de produits céramiques et les briqueteries

— le chauffage et la surveillance des fours de cuisson ;

c) Fabriques de ciment

— le chauffage des fours ;

d) Brasseries et malteries

— les travaux de chauffeurs de chaudières ainsi que des machinistes des installations de réfrigération pour les besoins de l'exploitation régulière, les travaux de maltage, c'est-à-dire le maniement et la torréfaction du malt ;

e) Fabriques de poudre et d'explosifs

— le chauffage des séchoirs.

*2. Entreprises ou professions dont l'exercice est réclaté le dimanche pour la satisfaction des besoins du public qui se manifestent soit journellement soit principalement le dimanche*

1. Entreprises exceptées de plein droit :

a) les hôtels, restaurants et débits de boissons ;

b) les pharmacies, drogueries et magasins d'appareils médicaux et chirurgicaux ;

c) les entreprises foraines ;

d) les entreprises de pêche ;

e) les entreprises de spectacles publics ;

f) les entreprises d'éclairage et de distribution d'eau et de force motrice ;

g) les entreprises de transport.

2. Entreprises exceptées de plein droit, mais de façon restreinte seulement :

a) offices ministériels : maximum de 4 heures entre 8 et 12 h ;

b) magasins de détail : maximum de 4 heures entre 8 et 12 h ;

c) boulangeries et pâtisseries-confiseries : 4 heures jusqu'à 12 h ;

d) traiteurs : maximum de 8 heures entre 8 et 20 h ;

e) entreprises de pompes funèbres : maximum de 8 heures entre 8 et 20 h ;

f) marchands de journaux et librairies à l'intérieur des gares : de 7 à 19 h ;

g) bains publics : de 7 à 14 h ;

h) garçons-coiffeurs : de 7 à 14 h ;

i) ateliers de photographie : de 9 à 18 h.

*Certaines branches d'activité ou catégories d'entreprises dans lesquelles les travailleurs peuvent être occupés le dimanche, soit à certaines saisons soit irrégulièrement*

Il s'agit ici d'entreprises sujettes à des variations saisonnières ou faisant usage de l'eau ou du vent comme force motrice. Les dérogations suivantes leur sont appliquées.

1. Branches d'activité sujettes à des variations saisonnières

La législation prévoit les cas suivants :

a) l'établissement thermal de Mondorf : les dimanches du 1<sup>er</sup> mai au 1<sup>er</sup> octobre ;

b) ateliers de confection et de modes : 12 dimanches par an ;

c) fabriques de conserves alimentaires : 10 dimanches par an.

2. Entreprises faisant usage du vent ou de l'eau comme force motrice exclusive ou principale : 10 dimanches par an.

*Ad a) et b)* Les dérogations susmentionnées ne peuvent être prises en considération que si les conditions suivantes sont remplies.

L'Inspection du travail doit être informée à l'avance des travaux à exécuter ainsi que des noms des ouvriers appelés à les faire; la liste correspondante doit être affichée en évidence dans l'établissement. La délégation du personnel doit être informée des travaux prévus et de la liste des travailleurs devant les exécuter.

Les ouvriers qui ont été occupés pendant plus de 3 heures le dimanche doivent bénéficier d'un repos compensateur qui peut être donné par roulement (c'est-à-dire qu'il n'a pas à être octroyé le même jour à tous les ouvriers de l'entreprise et qu'il ne doit pas non plus tomber obligatoirement un dimanche); mais il doit être soit de 24 heures consécutives, soit de deux demi-journées dans la quinzaine. Un certain nombre de dimanches libres n'est pas garanti aux travailleurs, mais il est cependant habituel d'accorder un dimanche libre sur deux aux ouvriers appelés à effectuer régulièrement des travaux le dimanche.

*Régime particulier aux établissements dans lesquels les ouvriers travaillent par équipes successives*

En ce qui concerne les travaux effectués par équipes successives, la loi du 21 août 1913 a prévu la possibilité d'une dérogation au principe du repos dominical pour « les entreprises dans lesquelles les ouvriers travaillent par équipes successives »; l'arrêté du 21 août 1914, utilisant la faculté que lui réservait la loi dans une de ses dispositions de remplacer certaines catégories d'activités soumises au régime de l'interdiction du travail dominical, a stipulé que les travaux par équipes successives pouvaient être prolongés jusqu'au dimanche matin 6 h, mais devaient être ensuite interrompus pendant

24 heures consécutives, c'est-à-dire jusqu'au lundi matin.

**Dispositions spéciales  
concernant les femmes et les jeunes**

Aucune des dérogations mentionnées ci-dessus n'est applicable aux jeunes travailleurs de moins de 16 ans. Pour ceux ayant plus de 16 ans, les dérogations sont pratiquement sans importance — sauf dans l'hôtellerie et les établissements hospitaliers.

Pour les femmes il existe une interdiction de principe concernant le travail dominical; cependant, dans certains cas, des dérogations permettant l'emploi de femmes de plus de 21 ans le dimanche sont admises.

**Application des dispositions légales  
et réglementaires et surveillance**

D'une façon générale l'observation des dispositions légales et réglementaires est surveillée par les inspecteurs du travail. Mais concurremment avec eux les agents de la police judiciaire ont le droit de relever les infractions.

Dans presque tous les cas une liste indiquant les noms des travailleurs occupés le dimanche, les heures de travail ainsi que la réglementation du repos compensateur doit être communiquée à l'Inspection du travail, ainsi qu'il vient d'en être fait mention pour le contrôle de l'application des dispositions légales et réglementaires, et cette liste doit être affichée dans l'établissement.

**IMPORTANCE DU TRAVAIL DOMINICAL  
DANS CERTAINES BRANCHES D'INDUSTRIE SELECTIONNEES**

En ce qui concerne le grand-duché du Luxembourg, l'enquête sur l'importance du travail dominical a été effectuée uniquement dans l'industrie du ciment.

**INDUSTRIE DU CIMENT**

**Généralités**

Nous avons la réponse d'une fabrique de ciment de taille moyenne, dont la main-d'œuvre est

composée uniquement d'hommes, à deux exceptions près (des femmes occupées à des travaux de chargement). Les principales fabrications étaient le ciment et les briques de laitier.

**Importance du travail dominical**

L'interdiction du travail dominical est respectée dans la fabrique de ciment pour autant que la marche ininterrompue de la production ainsi que les travaux d'entretien des installations

n'imposent pas le recours aux dérogations admises légalement.

En fait l'usine a fait exécuter des travaux régulièrement tous les quatre dimanches d'octobre 1964. Le nombre moyen d'ouvriers appelés au travail dominical régulier est de 22% de la main-d'œuvre ou de 19% de l'ensemble du personnel. Mais comme les ouvriers n'ont été pratiquement occupés qu'un dimanche sur deux, la proportion de l'ensemble de l'effectif des ouvriers occupés régulièrement le dimanche, c'est-à-dire tous les quinze jours, devrait être environ du double. Les heures de travail enregistrées le dimanche ont porté sur 4,9% de l'ensemble des heures prestées par les ouvriers en octobre 1964 ou sur 4,0% des heures prestées par l'ensemble du personnel. Par rapport à la moyenne des ouvriers occupés de manière permanente, ceci représente environ 10 heures et demie par dimanche. Ce chiffre relativement élevé résulte du système d'équipes particulier (voir ci-dessous Influence du travail dominical sur la durée normale du travail).

En outre 16% de la main-d'œuvre ouvrière (13,5% de l'ensemble du personnel) ont été occupés irrégulièrement les dimanches d'octobre 1964; les heures de travail ainsi prestées représentent cependant 2,3% de toutes les heures prestées par les ouvriers (ou 1,9% de celles prestées par l'ensemble du personnel) durant le mois couvert par l'enquête. Calculées par ouvrier occupé régulièrement, elles représentent au total 26,7 heures et en moyenne 6 heures deux tiers par dimanche.

#### Motifs justifiant le recours au travail dominical

La pratique du travail à feu continu dans la fabrique de ciment est motivée par des nécessités techniques. Celles-ci exigent que la production se poursuive le dimanche de façon quasi normale si bien que 40% des ouvriers sont appelés régulièrement au travail le dimanche. Ces ouvriers appartiennent au service de la fabrication et au service de l'entretien.

#### Influence du travail dominical sur la durée normale du travail

Pour le travail à feu continu, les travailleurs sont composés de quatre équipes : le dimanche une équipe travaille de 6 à 14 h et une deuxième de 14 h au lundi matin 6 h, tandis que les deux autres équipes jouissent d'un dimanche de repos. Les ouvriers employés au travail dominical irrégulier travaillent de 6 à 14 h.

Etant donné que chaque dimanche travaillé est compensé par une journée entière de repos, le travail dominical n'a pas d'influence sur la durée moyenne hebdomadaire du travail; elle était de 42,3 heures en octobre 1964.

Comme on l'a déjà mentionné, les ouvriers appelés au travail dominical ont, en moyenne, un dimanche libre sur deux.

#### Rémunération des heures de travail effectuées le dimanche

Des réglementations distinctes régissent de la manière suivante la rémunération du travail dominical des ouvriers et des employés

*Les ouvriers* bénéficient le dimanche d'une majoration de 70% du salaire total et des primes, de la première à la huitième heure et de 100% du salaire total et des primes à partir de la neuvième heure. Eventuellement, il s'y ajoute des majorations pour heures supplémentaires. En outre, une journée de repos compensateur est octroyée aux ouvriers pour 8 heures de travail dominical.

*Les employés* ont droit, suivant l'ordonnance grand-ducale du 28 octobre 1964 sur la réglementation de la durée du travail des employés privés, pour chaque heure prestée le dimanche à une majoration de 70% du salaire horaire convenu contractuellement. Au cas où les heures prestées le dimanche sont compensées par un repos correspondant, seule la majoration de 70% leur est versée. Pour les employés également, les majorations pour travail dominical peuvent cumuler avec les majorations pour heures supplémentaires.

#### Opinions et perspectives

De l'avis de l'entreprise interrogée, le travail dominical aura plutôt tendance à diminuer qu'à augmenter. En tout cas l'entreprise s'efforce d'obtenir une diminution.

Le gouvernement a fait savoir de manière tout à fait générale — et non spécialement pour l'industrie du ciment — que le principe du repos dominical n'avait jusqu'à présent pas fait l'objet de difficultés sérieuses, résultant par exemple d'un appel abusif des entreprises aux dérogations prévues par la législation. Pour autant que des difficultés aient surgi dans l'application de cette dernière, elles auraient plutôt eu trait à la durée hebdomadaire du travail, à l'octroi du repos compensateur ou encore à des questions d'ordre salarial.

Le principe du repos dominical est inscrit aux Pays-Bas dans l'article 1638 w, paragraphe 1 du Code civil, qui fait obligation à l'employeur d'organiser le travail de telle sorte que le travailleur n'ait pas à travailler les dimanches et jours fériés, sauf convention contraire ou lorsque la nécessité de travailler ces jours-là résulte de la nature du travail. Il est reproduit également dans la loi du 1er novembre 1919 (loi sur le travail 1919) et dans la loi sur le travail dominical du 15 octobre 1953 et les dispositions spéciales concernant certains secteurs de l'économie.

Les modalités d'application du principe du repos dominical ont été précisées dans plusieurs règlements généraux d'administration qui précisent d'une manière particulièrement stricte et détaillée, dans quels cas et selon quelles modalités des dérogations au repos dominical peuvent être accordées.

Il faut souligner le caractère périmé de cette législation, dans les domaines de la durée du travail et du repos hebdomadaire, après l'introduction de la semaine de 5 jours et la répartition du travail continu en quatre équipes.

## REGLEMENTATION DU TRAVAIL DOMINICAL PAR DES DISPOSITIONS LEGALES, REGLEMENTAIRES ET ADMINISTRATIVES

### Bases juridiques du travail dominical

Les dispositions relatives au repos dominical ainsi que les dérogations prévues sont contenues dans les lois et règlements suivants :

1. *Le Code civil*, dont l'article 1638 w, paragraphe 1, contient, comme nous l'avons déjà indiqué plus haut, l'obligation pour l'employeur d'organiser le travail de telle sorte que le travailleur ne doive pas effectuer de travail les dimanches et jours fériés, sauf s'il existe des conventions spéciales ou si la nature particulière de l'activité l'exige.

2. *La loi sur le travail dominical* (loi du 15-10-1953) dont l'article 6 précise qu'« il est interdit de troubler sans motifs suffisants le repos public du dimanche par un travail professionnel ou une activité dans l'entreprise ».

3. *La loi sur le travail de 1919* (loi du 1-11-1919) définit le principe général du repos dominical pour les jeunes travailleurs, les travailleurs adultes masculins et féminins dans l'agriculture (art. 21 c), dans les usines et les ateliers (art. 22), dans les boulangeries (art. 35), dans le commerce (art. 45, pour les jeunes exclusivement), dans les bureaux (art. 49), dans les pharmacies (art. 55, pour les jeunes exclusivement), dans les restaurants et hôtels (art. 60, pour les jeunes exclusivement) et également en dehors de ces secteurs (art. 14).

Aux termes de cette loi, le travail dominical n'est pas autorisé, sauf lorsque existent des conditions déterminées.

4. *Une série d'arrêtés et de lois spéciales concernant des secteurs non industriels déterminés de l'économie*

a) L'arrêté de 1932 sur les horaires de travail dans le commerce (arrêté royal du 11-3-1932)

Aucun travail ne doit être effectué le dimanche dans le commerce de détail par les travailleurs âgés de 18 ans et plus. Echappent toutefois à cette interdiction, les activités qui ont un rapport immédiat avec la vente et la livraison de crèmes glacées, pommes frites, journaux et périodiques (jusqu'à 13 h), marchandises en vente dans les gares et les aéroports servant aux liaisons intercontinentales, souvenirs, catalogues, livres et reproductions offerts dans les musées, carburants et produits de graisse, avec l'exécution de réparations urgentes aux véhicules de toute sorte et la fourniture de marchandises aux navires qui accostent et aux navires en partance ou faisant escale.

b) L'arrêté de 1937 sur les horaires de travail dans les bureaux (arrêté royal du 8-5-1937)

Cet arrêté énumère toute une série de travaux et de branches d'activité qui peuvent être exercées le dimanche par les hommes et les femmes. Il s'agit notamment de la vente de

billets d'entrée et de la réservation de places pour les manifestations les plus diverses, de l'activité exercée par les agences de voyage, permettant entre autres d'assurer un accueil dans les hôtels et les pensions, également de l'activité exercée par les bureaux des entreprises de navigation maritime et aérienne et des exportateurs de poisson et farine de poisson, de légumes, de fruits et de fleurs coupées, par les bureaux de change, les compagnies de taxis et d'autobus, des réparations urgentes des installations de chauffage, de bâtiments, de machines etc.

c) L'arrêté sur les horaires de travail du personnel des restaurants et hôtels (arrêté royal du 3-8-1949)

Cet arrêté prévoit entre autres que les hommes et les femmes occupés dans les restaurants et hôtels doivent disposer de 2 dimanches de repos par période de 6 dimanches successifs et d'un minimum de 17 dimanches de repos dans l'année; par ailleurs, les femmes qui ont la charge d'un ménage ne doivent pas être employées le dimanche pendant plus de 5 heures consécutives.

d) L'arrêté sur les horaires de travail dans les entrepôts (arrêté royal du 11-8-1954)

Cet arrêté prévoit une période de repos en cours de semaine d'au moins 36 heures consécutives qui doit inclure le dimanche.

e) L'arrêté sur les horaires de travail dans les salles de cinéma (arrêté royal du 31-1-1958)

Il réglemente l'octroi des repos compensateurs (36 heures par semaine) ainsi que le nombre minimal de dimanches libres dans l'année (13) pour les travailleurs adultes employés le dimanche.

f) L'arrêté sur les horaires de travail dans les établissements de bains et piscines (arrêté royal du 11-2-1958)

Il stipule que les travailleurs adultes doivent, indépendamment d'un repos compensateur, disposer d'un dimanche de repos tous les 15 jours.

g) L'arrêté sur les horaires de travail des autres catégories de personnes (arrêté royal du 28-8-1958)

Aux termes de cet arrêté, les jeunes peuvent, avec l'autorisation de l'Inspection du travail compétente pour la circonscription, effectuer, le dimanche, des travaux dont l'exécution répond à l'intérêt général. L'autorisation à cet effet peut être assortie de conditions et également être retirée.

h) L'arrêté sur les horaires de travail dans les pharmacies (arrêté royal du 9-7-1964)

Il prévoit qu'un assistant peut effectuer, le dimanche, entre 8 et 22 h, le travail permettant de satisfaire les demandes de médicaments et peut, de 22 h à 8 h, être employé à la livraison de médicaments réclamés d'urgence sous réserve que soient remplies les conditions déterminées.

i) La loi sur l'arrimage (loi du 16-10-1914)

Elle interdit de faire exécuter le dimanche au personnel des navires les travaux d'arrimage et de déchargement. La seule dérogation prévue concerne l'activité qui a pour objet les envois postaux, l'équipement du navire, l'approvisionnement en vivres et en eau, ainsi que le transport des bagages des voyageurs et de l'équipage. Une autorisation exceptionnelle du ministère peut toutefois être accordée.

j) L'arrêté sur les durées de trajet (arrêté royal du 12-11-1960)

Il prescrit, notamment pour le personnel navigant adulte, un repos hebdomadaire coïncidant avec le dimanche au moins une fois par période de trois semaines consécutives.

k) La réglementation générale concernant les horaires de travail (arrêté royal du 15-5-1933)

Elle stipule que le personnel des chemins de fer a, en général, droit à un dimanche libre pendant une période de trois semaines consécutives.

l) La réglementation générale pour les fonctionnaires d'Etat (arrêté royal du 12-6-1931)

Elle stipule que les fonctionnaires de l'Etat ne peuvent être occupés les dimanches que dans des cas inévitables.

m) L'arrêté concernant les contrats de travail (arrêté royal du 3-8-1931)

Il contient la même clause en ce qui concerne les personnes qui sont au service de l'Etat sur la base d'un contrat de travail.

## PRINCIPES

Les principes de base sur lesquels reposent la législation et la réglementation néerlandaise sont les suivants :

— en principe, aucun travailleur ne peut être occupé le dimanche, c'est-à-dire entre le samedi minuit et le dimanche minuit. Les notions de

« repos hebdomadaire » et de « repos dominical » se confondent ;

— en aucun cas, un travailleur âgé de moins de 18 ans ne peut être contraint de travailler le dimanche ;

— des dérogations sont cependant accordées ; pour les femmes, les possibilités sont plus réduites en ce qui concerne ces dérogations ; deux modalités d'obtention des dérogations sont prévues par la loi du 1er novembre 1919 :

- ou bien une autorisation particulière concernant une entreprise est délivrée par le chef de district de l'Inspection du travail ou le ministre du travail ;

- ou bien un règlement d'administration publique établit pour un groupe d'activités des normes spéciales se substituant aux normes générales, rendant ainsi inutile l'obtention d'une autorisation particulière ;

— en cas de travail du dimanche, ce travail est, d'une part, rémunéré à un taux majoré et il est, d'autre part, alloué aux travailleurs un repos compensateur un autre jour de la semaine, lorsque le travail du dimanche dépasse un nombre d'heures donné.

### Champ d'application des dispositions légales, réglementaires et administratives

#### SUR LE PLAN DES BRANCHES D'ACTIVITE

Il ressort des textes énumérés au chapitre précédent que le travail dominical fait l'objet d'une réglementation, pour diverses qu'en soient les formes, dans pratiquement tous les secteurs de l'économie.

Le secteur industriel est régi par la loi sur le travail de 1919 et les dispositions d'application, comme en particulier l'arrêté du 8 septembre 1936 sur la durée du travail dans les usines et les ateliers. Ces dispositions sont applicables, à l'intérieur de ce secteur, à toutes les entreprises publiques et privées à l'exception de celles qui relèvent du domaine des carrières et des mines. Des dispositions réglementaires particulières ont été arrêtées pour ces dernières.

#### SUR LE PLAN DES PERSONNES

Les dispositions légales et réglementaires qui régissent le travail dominical s'étendent à tous

les travailleurs qui effectuent un travail, que ce travail soit rémunéré ou non.

### Dérogations à l'interdiction de principe du travail dominical

L'arrêté du 8 septembre 1936 sur les horaires de travail dans les usines et ateliers a établi, en fonction des besoins qui s'étaient alors manifestés dans la pratique, un certain nombre de dérogations aux règles établies par la loi de 1919.

La liste détaillée de ces dérogations est reproduite en annexe. Elle repose sur le principe suivant : des exceptions à la règle du travail dominical doivent être introduites plus ou moins largement, tant en ce qui concerne les travaux d'entretien et de réparation que les industries saisonnières et que celles enfin où est pratiqué le travail en équipes.

### Dérogations générales pour certaines catégories de travaux

Il s'agit notamment des travaux préparatoires et complémentaires, ainsi que des travaux concernant les denrées périssables. Ce sont plus précisément :

1) *Travaux de réparation, de remise en état, de nettoyage et autres travaux urgents*, qui doivent être effectués le dimanche pour éviter de sérieux dommages et perturbations et permettre d'assurer la bonne marche régulière des travaux d'exploitation ; les hommes peuvent être occupés le dimanche, sans limitation d'heure, mais un dimanche sur deux seulement ;

2) *Travaux concernant les denrées périssables* : les hommes peuvent être occupés à certaines heures du dimanche, dans la mesure nécessaire à assurer la protection des denrées et éviter leur perte ;

3) *Service de garde* : les hommes dont l'activité consiste intégralement ou principalement à exercer un service de garde peuvent être appelés à travailler le dimanche pour une durée allant jusqu'à 12 heures s'il leur est alloué en semaine un repos compensateur ininterrompu d'au moins 32 heures. Il doit, en outre, leur être accordé un minimum de deux dimanches libres par série de 8 semaines consécutives ; un homme dont l'activité ne consiste pas exclusivement ou principalement à effectuer un service de garde peut être appelé à effectuer le dimanche dans les usines et les ateliers un service consistant

exclusivement ou principalement en surveillance pendant un maximum de 11 heures s'il lui est accordé avant et après un repos d'au moins 9 heures; en outre, la dérogation est limitée à deux dimanches toutes les quatre semaines.

#### Dérogations particulières à certaines branches d'activité ou catégories d'entreprises

Pour certaines branches d'activité, le travail du dimanche, pour des raisons tenant à la nature de la matière traitée ou du produit fabriqué ou pour des raisons saisonnières, est autorisé dans certaines limites et à certaines conditions.

*Certaines branches d'activité ou catégories d'entreprises dans lesquelles les travailleurs peuvent être employés régulièrement le dimanche durant toute l'année*

Mis à part les régimes à feu continu pour lesquels existe une réglementation spéciale (voir ci-dessous), ce sont surtout les branches suivantes.

1) *Certaines industries de consommation* (p. ex. pâtisseries): les hommes peuvent y être occupés à certaines heures du dimanche pour le travail ayant trait à la préparation des repas commandés pour ce jour.

2) *Certaines branches d'activité non industrielles pour lesquelles, en vertu d'une réglementation spéciale, le travail du dimanche est autorisé de façon à satisfaire des besoins du public qui se manifestent soit journalièrement, soit principalement le dimanche*

Il s'agit des dispositions mentionnées page 105, point 4, relatives

- à certains types de commerce,
- à certains bureaux,
- aux restaurants et hôtels,
- aux entrepôts,
- aux salles de cinéma,
- aux établissements de bains et piscines,
- aux pharmacies,
- à certains domaines des transports,
- à d'autres groupes.

Dans les secteurs mentionnés le travail dominical n'est possible — à une exception près — que pour les adultes à condition qu'il leur soit alloué les repos compensatoires et dimanches

libres prescrits par les dispositions légales et réglementaires.

*Certaines branches d'activité ou catégories d'entreprises dans lesquelles les travailleurs peuvent être occupés le dimanche, soit à certaines saisons, soit irrégulièrement*

1) La direction des entreprises dans lesquelles un accroît du travail *se manifeste habituellement à certaines époques de l'année* ou qui sont caractérisées par des *circonstances particulières* peuvent obtenir du responsable de l'arrondissement ou, en cas d'opposition de la part du chef de l'entreprise, du ministre des affaires sociales et de la santé publique compétent une autorisation écrite conditionnelle ou non pour employer des hommes le dimanche. Le responsable d'arrondissement doit toujours, avant d'accorder une autorisation pour plus de deux dimanches consécutifs, solliciter un mandat du directeur général pour la sécurité du travail.

*Certaines entreprises ayant organisé le travail en équipes*

1) *Organisation du travail en deux équipes* (art. 33 de l'arrêté de 1936)

Pour les entreprises dans lesquelles une exploitation rentable n'est pas possible lorsque l'activité de production est limitée à 8 heures et demie par jour, pour des raisons tenant au coût des installations, à la consommation d'énergie ou à la situation concurrentielle, l'arrêté de 1936 autorise le travail en deux équipes et celui du samedi après-midi, mais maintient l'interdiction du travail du dimanche.

2) *Organisation du travail en régime semi-continu* (art. 41 de l'arrêté de 1936)

Pour les travaux qui, pour des raisons techniques, ne doivent pas être interrompus ou pour lesquels une interruption serait de nature à provoquer de graves inconvénients, comme un accroissement disproportionné des coûts de production, (p. ex. dans l'utilisation des fours dans l'émaillerie, qu'il est nécessaire de maintenir à température constante, ou dans la fabrication mécanique de la dentelle pour laquelle sont utilisées des machines très coûteuses et où la production quotidienne ne représente que des quantités relativement faibles), le travail semi-continu est autorisé et par conséquent le travail dominical, mais dans une mesure très limitée :



— ou bien entre 0 h et 6 h, à condition que le lundi suivant le travail de l'entreprise ne commence pas avant 6 h ;

— ou bien entre 22 h et 24 h, à condition que le samedi précédent le travail ne soit pas poursuivi au delà de 22 h.

### 3) Organisation du travail en régime continu (art. 42 de l'arrêté de 1936)

Trois régimes sont prévus :

i) Pour certains types de travaux, une durée hebdomadaire moyenne de travail de 48 heures est exigée, ce qui implique un système à 4 équipes ou un système à 3 équipes avec des remplaçants. Dans ce cas, le travail du dimanche est autorisé pour les hommes, sous réserve qu'ils jouissent :

— soit au moins une fois au cours de 3 semaines consécutives d'une période de repos de 32 heures consécutives dont au moins 20 heures coïncident avec le dimanche ;

— soit au moins une fois au cours de 4 semaines consécutives d'une période de repos de 36 heures consécutives comprenant le dimanche.

ii) Pour d'autres travaux, une durée hebdomadaire moyenne de travail de 52 heures est prévue. Le travail du dimanche est autorisé pour les hommes sous réserve qu'ils jouissent au moins une fois en 3 semaines consécutives d'une période de repos ininterrompue de 32 heures, dont au moins 22 coïncident avec le dimanche.

iii) Enfin, pour certains travaux, une durée hebdomadaire moyenne de 56 heures a été autorisée. Le travail du dimanche est autorisé pour les hommes dans les mêmes conditions, c'est-à-dire, sous réserve qu'ils jouissent au moins une fois au cours de 3 semaines consécutives d'une période de repos ininterrompue de 32 heures, dont au moins 22 coïncident avec le dimanche.

En dehors de ces principaux cas de dérogation et pour l'exécution notamment de travaux d'équipes qui ne sont pas autorisés par l'arrêté de 1936, il est nécessaire d'obtenir une autorisation spéciale de l'Inspection du travail ou du ministère des affaires sociales et de la santé publique pour occuper des salariés le dimanche. Pour ces autorisations exceptionnelles, il est nécessaire que les motifs invoqués soient particulièrement sérieux.

## Dispositions spéciales concernant les femmes et les jeunes

L'interdiction de travailler le dimanche s'applique aux jeunes de moins de 18 ans d'une façon inéluctable. La seule dérogation admise concerne les travaux dans les secteurs n'appartenant pas à l'industrie, au commerce, à l'administration et au secteur des hôtels et restaurants, et alors seulement lorsque le travail correspond à un intérêt public et qu'une autorisation individuelle est accordée ainsi que les travaux effectués au service des établissements hospitaliers. Il doit de toute façon être accordé aux jeunes de moins de 18 ans un repos hebdomadaire ininterrompu de 36 heures ou bien un repos ininterrompu de 60 heures toutes les deux semaines.

Pour les femmes adultes, l'interdiction de travailler le dimanche est également de principe et admet des dérogations. Ces dérogations sont essentiellement prévues pour des activités non industrielles, comme les travaux effectués dans le commerce de détail, les bureaux, les hôtels et les établissements de bains et les piscines, qui sont autorisés par les arrêtés particuliers sur les horaires de travail. Dans l'industrie, le travail dominical des femmes n'est autorisé que dans des cas très rares, comme celui des travailleurs n'ayant pas la charge d'un ménage, lesquelles peuvent être occupées pendant 4 heures à la production du beurre et du fromage dans les laiteries. La plupart des activités industrielles faisant l'objet de dispositions exceptionnelles ne peuvent cependant pas être confiées à des femmes le dimanche ; c'est le cas notamment du travail en équipes, des réparations urgentes, des nettoyages et travaux d'entretien, des travaux concernant les denrées périssables, des travaux effectués dans certaines industries de consommation et de ceux qui sont occasionnés par une accumulation de commandes et, enfin, des services de garde.

## Application des dispositions légales et réglementaires et surveillance

L'application des dispositions légales et réglementaires régissant le travail dominical est contrôlée par les fonctionnaires de l'Inspection du travail. Le rayon d'action de ces derniers ainsi que leurs attributions sont fixés par les règlements administratifs. Ceux-ci prévoient que pour chaque circonscription un fonctionnaire sera installé comme chef de service et définiront les modalités de son installation. En vertu

d'un règlement administratif, le contrôle du respect des dispositions légales et réglementaires peut être assuré, intégralement ou en partie, dans les établissements hospitaliers par les médecins au service de l'Etat et dans la navigation par les fonctionnaires compétents.

Le chef d'une entreprise et les personnes qui y exercent une activité sont tenus de fournir

aux fonctionnaires délégués tous les renseignements demandés concernant l'observance des dispositions. Ils doivent, en outre, donner au fonctionnaire, à la demande de ce dernier, la possibilité de prélever des échantillons des matériaux et articles qui sont produits, transformés, apprêtés dans l'entreprise ou utilisés par celles-ci et lui apporter son concours à cette occasion.

# LISTE DES PRINCIPALES AUTORISATIONS D'EMPLOI DU DIMANCHE DANS L'INDUSTRIE

(arrêté du 8-9-1936)

I. Autorisation d'emploi des hommes pour une partie du dimanche et sous réserve du bénéfice d'une période de repos ininterrompu d'au moins 36 heures au cours des 72 heures précédant ou suivant immédiatement leur emploi

a) Pendant 2 heures au maximum avant midi  
— dans les fabriques de vinaigre pour verser les liquides dans les cuves de fermentation  
— dans les fabriques de cuir

b) Pendant 2 heures au maximum  
— dans les laboratoires, aux opérations nécessaires du laboratoire

c) Entre 11 et 16 h :  
— dans les ateliers de photographie

d) Entre 7 et 12 h :  
— dans les fabriques, à la réception, au déballage et à l'emmagasinement des fruits et légumes, dans la mesure où ledit travail est nécessaire pour éviter des pertes

e) Entre 8 et 13 h ou entre 13 et 21 h pendant 6 heures  
— dans les pâtisseries

f) Entre 0 et 8 h ou entre 4 et 23 h :  
— dans les entreprises de mise en œuvre du lait ou de transformation du lait en sous-produits

II. Autorisation d'emploi des hommes pour un nombre limité de dimanches entiers sous réserve de l'octroi d'un repos compensatoire ininterrompu d'au moins 36 heures

a) 17 dimanches au cours d'une année  
— dans un établissement de mise en œuvre, d'emballage ou d'expédition de poisson frais, de crustacés, de coquillage  
— dans les tonnelleres, les établissements de réparation de filets, les fabriques de glace brute, les teintureries de voile et de filet et

les fabriques de voile, mâts et poulies, aux travaux nécessaires pour assurer le départ des bateaux de pêche au moment voulu  
— aux travaux de nettoyage, de démêlage et d'amorçage des filets à hameçons

b) 6 dimanches en 8 semaines  
— pour les hommes dont le travail consiste exclusivement ou principalement en un service de garde

c) 2 dimanches sur 4  
— les hommes qui ne sont pas employés exclusivement ou principalement au service de garde peuvent être employés dans les fabriques et ateliers le dimanche à un travail consistant exclusivement ou principalement en service de garde

d) 1 dimanche sur 2  
— dans les ateliers de réparation de bicyclettes et d'automobiles auxquels est rattachée une entreprise de louage de bicyclettes, de motocyclettes, d'automobiles et de garage desdits véhicules

III. Autorisation d'emploi des hommes pour toute la journée du dimanche, mais sous réserve de la garantie de certaines périodes de repos

Garantie d'une période ininterrompue de repos d'au moins 36 heures au cours des 72 heures précédant ou suivant immédiatement cet emploi

— dans les entreprises de blanchiment de coton  
— dans les fabriques de films, à des prises de vue cinématographiques  
— dans les fabriques, à la confection des glaces alimentaires  
— aux opérations nécessitées par les lettres et télégrammes reçus le jour en question et par ceux à expédier le même jour ainsi qu'au service du téléphone  
— aux soins des animaux le dimanche  
— dans les tourbières

#### IV. Autorisation d'emploi des hommes dans le cadre du travail en équipes

##### 1. AUTORISATION D'EMPLOI DU DIMANCHE (ART. 41)

- entre 0 et 6 h, à condition que le travail général de l'entreprise ne commence pas le lundi avant 6 h
- entre 22 et 24 h, à condition que le travail général de l'entreprise finisse le samedi au plus tard à 22 h

#### Groupe I

##### *POTERIE, VERRE, CHAUX ETC.*

1. travail dans les fabriques de ciment « asbestos », à l'exception du travail du ciment d'amiante à l'état dur
2. travail dans les fabriques de pierres artificielles, en ce qui concerne le travail des fours à durcir
3. travail dans les fabriques mécaniques de bouteilles
4. travail de glaçure au four, dans les poteries
5. travail dans les entreprises de fabrication de verre courbe, en ce qui concerne le service des fours et la courbure du verre
6. travail dans les fabriques de ciment
7. travail aux cuves de pâte d'argile liquide, dans les fabriques de porcelaine et de faïence
8. travail dans les établissements de sciage mécanique des pierres naturelles
9. travail dans les briqueteries, tuileries et fabriques de travaux en terre, en ce qui concerne le remplissage et le vidage des fours circulaires et à compartiments
10. travail dans les fabriques de chaux de coquillages

#### Groupe V

##### *INDUSTRIE CHIMIQUE, EXPLOSIFS ETC.*

1. travail dans les fabriques de superphosphate, de soude, de potasse, de potasse raffinée, de nitrate de potasse, de magnésie, de silicate de potasse, de goudron, de chromate, de matières colorantes et intermédiaires, d'acétyl cellulose, d'éther, d'acétone, de bleu d'outremer et de blanc zinc
2. travail dans les raffineries de pétrole et de paraffine, à l'exception du travail de la paraffine raffinée

3. travail dans les fabriques de bougies de stéarine, en ce qui concerne les opérations nécessaires pour le procédé chimique continu et la distillation à vapeur des solutions de glycérine
4. travail dans les fabriques d'extraits
5. travail dans les fabriques d'huiles essentielles, d'essences et de parfums synthétiques et d'extraits
6. travail dans les établissements de broyage des huiles, les fabriques d'huiles et de tourteau pour le bétail
7. travail dans les fabriques d'azote, d'oxygène, d'hydrogène et d'acétylène dissous
8. travail dans les fabriques d'acétate de plomb
9. travail dans les fabriques de céruse, en ce qui concerne le service de compartiments
10. travail dans les fabriques d'acide acétique
11. travail dans les fabriques de saccharine
12. travail dans les fabriques de celluloid
13. travail dans les fabriques de savon
14. travail dans les fabriques de cocaïne et de quinine
15. travail dans les raffineries d'asphalte naturel
16. travail dans les fabriques de produits de résine artificielle, à l'exception du fixage des produits à l'état dur
17. travail dans les fabriques de fibres artificielles et synthétiques, en ce qui concerne la mise en œuvre mécanique de la fibre artificielle

#### Groupe VI

##### *PREPARATION DU BOIS, DU LIEGE ET DE PAILLE*

1. travail dans les fabriques pour le travail du bois, à l'exception de la mise en œuvre ultérieure du bois déjà travaillé en partie
2. travail dans les fabriques de poudre de bois

#### Groupe IX

##### *CUIRS, TOILES CIREES, CAOUTCHOUC*

1. travail dans les fabriques de linoleum, à l'exception de l'impression à la main
2. travail dans les fabriques de caoutchouc, en ce qui concerne le service des presses à vulcaniser, des chaudières de régénération, des cylindres de malaxage et des calandres fonctionnant en connexion directe avec ces derniers, et des machines à corder et des machines à retordre qui en dépendent

## Groupe X

### *LIMONITE, HOUILLE, TOURBE*

1. distillation (carbonisation) du bois et de la tourbe et service des cornues dans les fabriques de briquettes de charbon de bois ou de tourbe
2. travail dans les fabriques de briquettes de houille

## Groupe XI, XII et XIII

### *TRANSFORMATION DES METAUX ETC.*

1. travail dans les fabriques de zinc
2. travail dans les laminoirs de zinc, en ce qui concerne la fonte, le laminage et le découpage du zinc
3. travail dans les entreprises de galvanisation et de zingage, travaillant à l'aide de bains de zinc
4. travail aux laminoirs de fer, d'acier, de cuivre jaune et rouge, d'aluminium et d'étain
5. travail dans les fabriques de fils et de câbles électriques
6. travail dans les entreprises de récupération de l'étain à l'électricité
7. travail dans les entreprises d'émaillage, en ce qui concerne le service des fourneaux d'émaillage, le décapage, le débosselage, l'application, le polissage, le soudage et le bandage
8. émaillage de fils métalliques
9. service des installations d'imprégnation dans les fabriques de machines et appareils électriques
10. contrôle des essais d'allumage et de durée dans les fabriques de lampes à incandescence, à radio, à rayons X et lampes analogues, ainsi que dans les fabriques de machines et appareils électriques

## Groupe XIV

### *PAPIER ETC.*

1. travail dans les fabriques de papier en ce qui concerne le service des machines à fabriquer le papier et les procédés qui s'y rattachent directement, ainsi que le calandrage, le crépage, l'impression et le coupage du papier
2. travail dans les fabriques de cellulose, de pâte de bois et de carton de paille

## Groupe XV

### *INDUSTRIE TEXTILE*

1. travail concernant les procédés de séchage en rapport avec le finissage des tissus et du fil
2. travail dans les tissages de rideaux, en ce qui concerne la surveillance des métiers
3. service des chaudières pour la cuisson du fil et des pièces dans les entreprises de blanchiment, de teinture et d'impression de cotonnades
4. travail dans les fabriques de dentelles à la machine
5. travail dans les entreprises de tressage de mèches des fabriques de bougies
6. travail aux métiers à tricoter circulaires dans les fabriques de tricotage

## Groupe XVII

### *PRODUCTION DES DENREES ALIMENTAIRES, DE POISSONS ET DE BOISSONS*

1. travail dans les fabriques de fécule de pomme de terre, de dextrine, de sirop et de glucose
2. travail dans les fabriques d'amidon, de sagou et de maïzena
3. travail dans les fabriques de margarine
4. travail dans les raffineries de sucre
5. travail dans les distilleries d'eau-de-vie (fabriques de spiritueux de malt)
6. travail dans les minoteries, au moyen de broyeuses à cylindres
7. travail dans les moulins pour le décortilage du riz, du blé, de l'orge et de l'avoine, et travail dans les fabriques de farine d'avoine
8. travail dans les fabriques de flocons de pommes de terre, de riz, de froment de maïs et d'avoine
9. travail dans les établissements d'évaporation et de raffinage du sel
10. travail dans les abattoirs travaillant pour l'exportation
11. travail dans les établissements de séchage de pommes de terre, légumes, fruits et graines
12. travail dans les fabriques de cacao et de chocolat
13. travail dans les brasseries et les caves de fermentation des brasseries
14. travail dans les sécheries de chicorée, en ce qui concerne le service des séchoirs

15. travail dans les entreprises d'écossage des pois, en ce qui concerne le service des cylindres
16. travail dans les ateliers d'emballage de levure
17. travail dans les fabriques de produits pour l'alimentation des animaux
18. travail dans les fabriques de vermicelles, consistant en opérations de confection entièrement automatique de vermicelles ou en connexion directe avec ces opérations
19. travail dans les fabriques de confitures, consistant dans le service des étuves et en opérations se rapportant directement à ce service

## 2. AUTORISATION D'EMPLOI DU DIMANCHE SANS LIMITATION D'HEURE SOUS RESERVE (ART. 42)

- soit au moins une fois au cours de trois semaines consécutives d'une période de repos de 32 heures consécutives, dont au moins 22 heures coïncident avec le dimanche
- soit au moins une fois au cours de quatre semaines, d'une période de repos de 36 heures consécutives comprenant le dimanche (durée hebdomadaire moyenne de 48 heures)

## Groupe IV

### *ENTREPRISES DE CONSTRUCTION*

1. assèchement d'excavation pour fondation, à l'aide de pompes à main
2. travail dans les entreprises d'incinération de détritus

## Groupe V

### *INDUSTRIE CHIMIQUE, EXPLOSIFS ETC.*

1. travail dans les fabriques de chlorure de chaux
2. travail dans les sécheries d'huile des fabriques de linoléum
3. travail dans les fabriques des fibres artificielles et synthétiques en ce qui concerne la préparation de viscose et la préparation et la mise en œuvre de la solution à filer
4. travail dans les fabriques de cellophane, en ce qui concerne la préparation de la viscose

## Groupe X

### *LIMONITE, HOUILLE, TOURBE*

travail au jour dans les mines de houille en connexion directe avec les travaux miniers du fond

## Groupes XI, XII et XIII

### *TRANSFORMATIONS DES METAUX ETC.*

1. préparation, en vue du travail, du matériel roulant dans les entreprises de chemins de fer et de tramways
2. travail dans les centrales téléphoniques consistant dans la recherche et la réparation des dérangements

## Groupe XVI

### *PRODUCTION DE GAZ ET D'ELECTRICITE*

travail dans les usines à gaz et électricité d'éclairage et dans les sous-stations électriques

## 3. AUTORISATION D'EMPLOI DU DIMANCHE SANS LIMITATION D'HEURE SOUS RESERVE (ART. 42 B)

- au moins une fois au cours de trois semaines consécutives d'une période de repos ininterrompu de 32 heures dont 22 au moins coïncident avec le dimanche (durée hebdomadaire moyenne de 52 heures)

## Groupe I

### *POTERIE, VERRE, CHAUX ETC.*

1. travail dans les verreries, en ce qui concerne l'étiage mécanique du verre en barres et en tubes, ainsi que le mélange et l'amenée des matières premières et le service des machines automatiques à souffler les ballons
2. travail dans les fabriques de ciment pour le remplissage et le service des fourneaux à calciner automatiques à feu continu

## Groupe V

### INDUSTRIE CHIMIQUE, EXPLOSIFS ETC.

1. travail dans les fabriques des fibres synthétiques à l'exception du travail mécanique des fibres artificielles et des opérations énumérées sous le no. 3 du groupe V au point A
2. travail dans les fabriques de lampes à incandescence pour la préparation des gaz

## Groupe XVII

### PRODUCTION DES DENREES ALIMENTAIRES, DE POISSONS ET DE BOISSONS

1. travail dans les raffineries du sucre, en ce qui concerne le service des malaxeurs et filtres, la cuisson du sucre et le désucrage de la mélasse
2. travail dans les fabriques de sucre candi, en ce qui concerne le service des machines à secouer et la cuisson du sucre, ainsi que les travaux énumérés ci-dessous, dans toutes les fabriques et tous les ateliers, à l'exception des entreprises pour l'incinération des détritits, dans les usines à gaz et électricité d'éclairage et des sous-stations électriques
  - a) chauffage et entretien des feux et service d'installations de séchage et de fumage, des chaudières à vapeur, fours et générateurs, lorsque ces travaux sont indispensables à la bonne marche de l'entreprise
  - b) service des machines motrices, installations d'éclairage et d'ascenseurs, ainsi que d'autres appareils de levage et surveillance de ces opérations, toujours dans la mesure où ce travail est indispensable à la bonne marche des travaux autorisés auxdites heures par le présent arrêté
  - c) chargement d'accumulateurs, y compris le montage des accumulateurs dans les automobiles
  - d) service d'installations frigorifiques et de locaux frigorifiques

### 4. AUTORISATION D'EMPLOI DU DIMANCHE SANS LIMITATION D'HEURE, SOUS RESERVE (ART. 42 C)

— au moins une fois au cours de trois semaines consécutives d'une période de repos ininterrompu de 32 heures dont 22 au moins coïncident avec le dimanche (durée hebdomadaire moyenne de 56 h)

## Groupe I

### POTERIE, VERRE, CHAUX ETC.

1. travail dans les fabriques de verre à vitres et les glaceries et, y compris, le meulage et le polissage des glaces à miroir et les opérations immédiatement connexes
2. allumage des fours dans les briqueteries et tuileries

## Groupe IV

### ENTREPRISES DE CONSTRUCTION

travaux d'assèchement d'excavations pour fondations à l'aide de pompes mécaniques

## Groupe V

### INDUSTRIE CHIMIQUE, EXPLOSIFS ETC.

1. travail dans les fabriques d'acide sulfurique
2. travail dans les fabriques d'acide chlorhydrique
3. travail dans les fabriques d'acide nitrique
4. travail dans les fabriques de noir animal (poudre noire provenant d'os carbonisés) et de charbon végétal et animal
5. travail dans les fabriques de composés d'azote et dans les fabriques de sels ammoniacaux ne dépendant pas d'usines à gaz
6. travail dans les distilleries de goudron de houille
7. travail dans les fabriques d'aniline et de préparations à l'aniline
8. travail dans les fabriques de colle et de gélatine
9. travail dans les raffineries d'huile et de glycérine
10. travail dans les installations de durcissement d'huiles et graisses
11. travail dans les distilleries de benzine
12. travail dans les fabriques d'acide formique et l'acide oxalique
13. travail dans les fabriques d'acide lactique
14. travail dans les entreprises de broyage humide des fabriques de bleu d'outremer
15. travail se rapportant à la préparation de chlore et d'alcali par l'électrolyse
16. travail dans les fabriques d'acide carbonique

## Groupe X

*LIMONITE, HOUILLE, TOURBE*

travail dans les fabriques de coke et dans les fabriques de sous-produits qui s'y rattachent

## Groupe XI, XII et XIII

*TRANSFORMATION DES METAUX ETC.*

1. étirage du zinc et remplissage des cornues dans les fabriques de zinc
2. service des fours Siemens-Martin et des fours analogues et opérations immédiatement connexes pour la fabrication de métaux
3. travail dans les fabriques de fil et de câbles électriques en ce qui concerne l'imprégnation des câbles à haute tension et le pressage du plomb
4. travail dans les entreprises de hauts fourneaux
5. travail dans les fabriques d'étain, en ce qui concerne la préparation de l'étain à l'aide de minerais

## Groupe XIV

*PAPIER ETC.*

travail aux chaudières et à la préparation des lessives dans les fabriques de cellulose de bois

## Groupe XVII

*PRODUCTION DES DENREES ALIMENTAIRES, DE POISSONS ET DE BOISSONS*

1. travail dans les fabriques de sucre de betteraves
2. travail dans les fabriques de sucre de lait
3. travail dans les fabriques de lait condensé et de lait en poudre se rapportant à l'évaporation et au séchage du lait
4. travail dans les stations de pompage de conduites d'eau
5. travail dans les fabriques de glaces brutes
6. travail dans les malteries

7. travail dans les fabriques de levain et d'alcool

8. travail dans les fabriques pour l'utilisation des cadavres d'animaux

## Groupe XVIII

*TRAVAIL DANS LES ENTREPRISES DE DRAINAGE ET, EN OUTRE*

a) service de garde dans toutes les fabriques et tous les ateliers

b) chauffage et entretien des feux et service des installations de séchage, des chaudières et générateurs

c) service de machines motrices, d'installations d'éclairage, d'installations et de locaux frigorifiques, d'ascenseurs et autres appareils de levage, ainsi que la surveillance desdits travaux

5. AUTORISATION D'EMPLOI DES HOMMES  
LE DIMANCHE POUR LES TRAVAUX DE REPARATION ET AUTRES TRAVAUX URGENTS

Sous réserve de limitation à un dimanche seulement sur deux :

a) réparation ou transformation des bâtiments, dans la mesure où ce travail doit être nécessairement exécuté auxdites heures pour que la marche normale d'une entreprise dans laquelle et pour laquelle s'effectuent ces opérations ne soit pas gênée, ou pour éviter de sérieux dommages ou perturbations

b) nettoyage des chaudières à vapeur

c) construction, réparation, réfection ou reconstruction des ponts, écluses etc.

d) construction, réparation, réfection ou reconstruction des chaussées

e) recherche et suppression de dérangements, c'est-à-dire opérations devant être effectuées auxdites heures pour prévenir des dérangements ou un danger dans les usines à gaz, les stations de pompage des établissements de distribution d'eau, les usines d'électricité etc.

f) réparation et déplacement de bateaux, réparations urgentes de bicyclettes, aéroplanes et autres moyens de transport

g) chargement et déchargement de marchandises

h) moulage du béton

i) fabrication des cercueils



## IMPORTANCE DU TRAVAIL DOMINICAL DANS CERTAINES BRANCHES D'INDUSTRIE SELECTIONNEES

Aux Pays-Bas, des réponses au questionnaire adressé aux entreprises au sujet de la pratique du travail du dimanche ont été recueillies pour trois des cinq branches d'industrie sélectionnées; elles concernent :

- quatre entreprises de la fabrication de la pâte, du papier et du carton,
- deux entreprises de la fabrication des fibres artificielles et synthétiques,
- quatre entreprises de l'industrie du lait.

Les directions des cimenteries établies aux Pays-Bas ont exprimé à ce sujet l'opinion selon laquelle l'industrie du ciment dans ce pays se prête mal à des comparaisons au niveau européen, car elle ne groupe pas un nombre suffisant d'entreprises pour que le tableau obtenu soit statistiquement valable. En conséquence, les milieux des employeurs comme ceux des travailleurs se sont contentés de fournir quelques indications globales sur les dispositions conventionnelles et l'importance approximative du travail dominical.

Pour l'industrie de la porcelaine et de la céramique, la fédération des employeurs a signalé que, d'une façon générale, il n'existait pas de travail du dimanche ou que l'importance en était si négligeable que la réponse au questionnaire ne pouvait, de l'avis de la direction de certaines entreprises, offrir aucun élément d'appréciation en ce qui concerne la situation de fait. On s'est donc là aussi contenté de reproduire les dispositions des conventions collectives et de fournir des estimations chiffrées de l'importance du travail dominical.

L'importance réelle du travail du dimanche dans les cinq industries sélectionnées pour les Pays-Bas peut être retracée succinctement de la façon suivante.

### INDUSTRIE DU CIMENT

#### Généralités

Comme il est signalé dans l'entrée en matière, on ne dispose pas pour cette branche d'industrie de réponses spécifiques par entreprise, mais seulement de quelques indications générales

fournies par les organisations professionnelles des employeurs et des travailleurs.

#### Importance du travail dominical

##### *Dispositions particulières à l'industrie du ciment*

Dans l'arrêté sur les horaires de travail dans les usines et ateliers du 8 septembre 1936, certaines parties de l'industrie du ciment figurent par deux fois dans la liste des industries pour lesquelles ont été prévues des dérogations à l'interdiction de principe du travail du dimanche :

1) à l'article 41, qui autorise le travail du dimanche entre 0 et 6 h à condition que le travail général de l'entreprise ne commence pas le lundi avant 6 h, et également entre 22 et 24 h à condition que le travail général de l'entreprise finisse le samedi au plus tard à 22 h; cet article mentionne dans le groupe I au no. 1 le travail dans les fabriques de ciment « asbestos » à l'exception du travail de ciment d'amiante à l'état dur et également au no. 6 du même groupe le travail dans les fabriques de ciment;

2) à l'article 42 B, qui autorise le travail du dimanche sans limitation d'heure à condition que soit accordée au cours de trois semaines consécutives une période de repos ininterrompue de 32 heures dont 22 au moins coïncident avec le dimanche (durée hebdomadaire moyenne de 52 h); le groupe I comprend au no. 2 le travail dans les fabriques de ciment pour le remplissage et le service des fourneaux à calciner automatiques à feu continu.

##### *Recours aux dispositions dérogatoires*

La seule déclaration recueillie à ce sujet émanait des syndicats, selon lesquels il est fait un très long usage dans l'industrie du ciment des possibilités légales et réglementaires de travailler le dimanche. Il est estimé que deux tiers du personnel sont occupés le dimanche.

#### Motifs justifiant le recours au travail dominical

L'opinion dans le milieu des organisations des travailleurs est que le travail du dimanche est uniquement imposé par des motifs d'intérêt économique.

## Influence du travail dominical sur la durée normale du travail

D'après les indications fournies par les syndicats ouvriers, le travail du dimanche s'effectue le plus souvent sous la forme de travail par équipes, entraînant en général l'organisation en quatre équipes (3 par jour, la quatrième étant en repos). Par contre, le travail du dimanche n'existerait pratiquement pas sous la forme d'heures supplémentaires.

L'organisation en quatre équipes amène un abaissement de la durée hebdomadaire du travail à 41 heures 09.

## Rémunération des heures de travail effectuées le dimanche

Selon les informations des employeurs, il était accordé pour le travail du dimanche une majoration de 100 %, calculée sur la base du salaire de base, y inclus les primes de rendement. Les syndicats ouvriers ont précisé à cet égard que la majoration est échelonnée comme suit :

- du samedi 22 h au dimanche 6 h : 4 heures majorées de 50 %, 4 heures majorées de 100 % ;
- du dimanche 6 h jusqu'à 22 h : toutes les heures majorées de 100 % ;
- du dimanche 22 h au lundi 6 h : 4 heures majorées de 50 %, 4 heures majorées de 100 %.

En cas de chevauchement avec des heures supplémentaires, il n'y a pas de cumul des majorations ; les heures effectuées sont payées exclusivement au tarif des heures supplémentaires (jusqu'à concurrence de 100 %).

## Opinions et perspectives

Les organisations des travailleurs estiment qu'il faut prévoir, du fait de l'accroissement de la production, une augmentation de l'importance du travail du dimanche.

## INDUSTRIE DE LA PORCELAINE ET DE LA CERAMIQUE

### Généralités

Pour ce secteur également, on ne dispose que des informations générales fournies séparément par les organisations professionnelles des employeurs et des travailleurs.

## Importance du travail dominical

### *Dispositions particulières à l'industrie de la porcelaine et de la céramique*

Dans l'arrêté sur les horaires de travail du 8 septembre 1936, cette branche d'industrie figure uniquement à l'article 41, qui autorise le travail du dimanche entre 0 h et 6 h, à condition que le travail général de l'entreprise ne commence pas le lundi avant 6 h, et également entre 22 h et 24 h à condition que le travail général de l'entreprise finisse le samedi au plus tard à 22 h. L'autorisation ne vaut toutefois que pour le travail aux cuves de pâtes d'argile dans les fabriques de porcelaine et de faïence.

### *Recours aux dispositions particulières*

D'après les renseignements fournis par la fédération des employeurs, le travail du dimanche effectué dans ce secteur se limite au service des fours-tunnels que l'on rencontre dans certaines entreprises importantes (on signalait ainsi dans une usine 16 hommes effectuant un travail continu au service de ces fours) et, dans des cas isolés, à l'entretien de la chaufferie. Aucune activité de production n'est, par contre, effectuée le dimanche.

La proportion moyenne des effectifs totaux représentés par les travailleurs occupés le dimanche atteignait en octobre 1964, d'après les chiffres fournis par les employeurs, environ 1 % tandis que les syndicats faisaient ressortir avec environ 50 travailleurs sur 8 000 un pourcentage inférieur même à 1 %.

## Motifs justifiant le recours au travail dominical

Le travail du dimanche est justifié des deux côtés par des nécessités techniques inévitables.

## Influence du travail dominical sur la durée normale du travail

L'horaire de travail prévu pour les travailleurs appelés à travailler le dimanche était, à l'époque, de 168 heures pour une période de quatre semaines, cela donne une moyenne de 42 heures par semaine alors que la durée normale du travail pour les autres travailleurs était de 45 heures hebdomadaires.

## Rémunération des heures de travail effectuées le dimanche

Une majoration de 100% du salaire de base, y inclus les primes de rendement, était prévue pour le travail régulier du dimanche. Le même taux était appliqué pour les heures supplémentaires effectuées le dimanche. Il n'y avait pas de cumul.

## Opinions et perspectives

Les syndicats estiment qu'il faut prévoir une légère extension de l'importance du travail du dimanche du fait de l'accroissement du nombre des fours-tunnels.

## FABRICATION DE LA PÂTE, DU PAPIER ET DU CARTON

### Généralités

Des quatre entreprises touchées par l'enquête, l'une employait plus de 1000 travailleurs et les trois autres entre 450 et 550 à la mi-octobre 1964. Au total, elles occupaient à l'époque un peu moins de 2 800 travailleurs, dont environ 2 250 (80%) en qualité d'ouvriers; on comptait chez ces derniers 89% d'hommes et 11% de femmes.

Parmi les principaux produits fabriqués par les entreprises ayant répondu au questionnaire figuraient le papier pour journaux et périodiques, le papier écriture, le papier d'impression, le papier de soie et divers autres types de papier de qualité, le papier technique, le carton etc.

### Importance du travail dominical

#### *Dispositions particulières à la fabrication de la pâte, du papier et du carton*

A l'article 41 de l'arrêté sur les horaires de travail du 8 septembre 1936 figure au groupe XIV, no. 1, le travail dans les fabriques de papier en ce qui concerne le service des machines à fabriquer le papier et les procédés qui s'y rattachent directement, ainsi que le calandrage, le crépage, l'impression et le coupage du papier. Ces activités peuvent être exercées le dimanche par des hommes travaillant en équipes aux heures suivantes :

— entre 0 h et 6 h à condition que le travail général de l'entreprise ne commence pas le lundi avant 6 h;

— entre 22 h et 24 h à condition que le travail général de l'entreprise finisse le samedi au plus tard à 22 h.

La convention collective pour la fabrication du papier contient deux articles consacrés au travail du dimanche : l'article 10 part du principe que le travail qui ne constitue pas un supplément par rapport à la durée normale hebdomadaire peut être effectué le dimanche. Cet article fixe en effet pour le dimanche les majorations de salaire conformément à l'horaire du travail. De l'article 9 de la convention collective il semble découler que le travail du dimanche doit être limité autant qu'il est possible. Ledit article précise, en effet, à l'égard du travail de jour en deux équipes qu'il convient d'éviter le plus possible de travailler le samedi — donc également le dimanche — et, à l'égard du régime en trois équipes, que les heures normales de travail doivent en général être comprises entre le lundi 6 h et le samedi 24 h. Pour ce qui a trait enfin à la prestation d'heures supplémentaires le dimanche, l'article 10 stipule qu'elle doit également être limitée le plus possible.

#### *Recours aux dispositions dérogatoires*

Dans les quatre fabriques de papier couvertes par l'enquête, le travail du dimanche n'impliquait que des activités auxiliaires de préparation et de complément, à savoir principalement les travaux d'entretien et de réparation ainsi que les services de garde. Trois d'entre elles avaient prévu ce travail pour les quatre dimanches du mois d'octobre 1964, la quatrième pour deux dimanches seulement du même mois.

Les quatre entreprises ont employé les dimanches, en octobre 1964, 250 travailleurs au total. Ce chiffre représentait 9% environ de l'effectif total, le pourcentage oscillant entre 2 et 13% selon les entreprises. Le nombre des heures de travail ainsi effectuées atteignait pour les mois de référence de 1 700 à 1 800, ce qui représente une moyenne de 7 heures par mois et par travailleur de travail dominical; rapportées au nombre total des heures de travail effectuées dans le mois de référence, ces heures n'interviennent que pour 0,3%.

## Motifs justifiant le recours au travail dominical

L'exécution de travaux d'entretien, de réparation et similaires le dimanche est justifiée par une nécessité technique d'une grande importance économique.

## Influence du travail dominical sur la durée normale du travail

Etant donné que le travail dominical n'est pas normalement prévu dans l'horaire hebdomadaire de travail et qu'au contraire sa durée dépend de la nature des travaux d'entretien et de réparation qui se présentent, il peut arriver que le total des heures effectuées dans la semaine dépasse la durée hebdomadaire normale du travail. D'une façon générale, toutefois, la durée normale du travail, qui dans les fabriques de papier était à l'époque de 44 à 45 heures, ne s'en trouve pas affectée.

En conséquence, il n'existaient généralement pas d'accords fixant un nombre minimum de dimanches libres. Une seule entreprise a signalé qu'elle prévoyait de faire travailler ses ouvriers le dimanche 17 fois en moyenne dans l'année (c'est-à-dire un dimanche sur trois).

## Rémunération des heures de travail effectuées le dimanche

Toutes les entreprises touchées par l'enquête appliquaient une majoration de salaire de 100 %. Celle-ci valait uniformément pour les heures supplémentaires et le travail du dimanche; il n'y avait donc pas cumul.

En général, il n'était pas prévu pour les travailleurs occupés le dimanche de périodes spéciales de repos compensateur. L'une des fabriques de papier avait toutefois choisi le lundi comme jour de repos pour son service technique.

Il n'était pas non plus convenu d'autres avantages en compensation du travail dominical.

## Opinions et perspectives

Deux facteurs, qui ne sont peut-être pas sans rapport, font prévoir une extension du travail dominical. C'est ainsi qu'est attendue à brève échéance l'introduction dans l'industrie du papier du régime de travail continu en quatre

équipes et, par suite, de la pratique régulière du travail dominical. On ignore encore toutefois quelles proportions prendra cette évolution. L'extension du travail du dimanche serait par ailleurs également dictée par des considérations d'ordre économique, à savoir, la concurrence croissante de l'étranger.

## FABRICATION DES FIBRES ARTIFICIELLES ET SYNTHÉTIQUES

### Généralités

On a recueilli les réponses de deux entreprises dont l'une employait entre 100 et 500 travailleurs et l'autre entre 500 et 1000 travailleurs. Leurs effectifs combinés se montaient, le 15 octobre 1964, à environ 1200 personnes, parmi lesquelles figuraient 777 ouvriers presque exclusivement du sexe masculin (65 % du total).

Les fibres synthétiques fabriquées par ces entreprises étaient de type varié.

### Importance du travail dominical

#### *Dispositions particulières à la fabrication des fibres artificielles et synthétiques*

Les listes contenues dans l'arrêté sur les horaires de travail du 8 septembre 1936 et groupant les industries dans lesquelles le travail du dimanche est autorisé pour une durée limitée ou sans limitation d'heure sous certaines conditions font mention de la fabrication synthétique en trois endroits :

— article 41 : l'autorisation d'emploi des hommes dans le cadre du travail en équipes entre 0 h et 6 h et entre 22 h et 24 h est accordée pour le travail dans les fabriques de fibres artificielles et synthétiques en ce qui concerne la mise en œuvre mécanique de la fibre artificielle à condition que soient observées certaines périodes de repos précédant ou suivant l'emploi (groupe V, no. 17);

— article 42 A : le travail du dimanche est autorisé sans limitation d'heure pour les hommes travaillant en équipes — certaines périodes de repos étant observées en cours de semaine — pour le travail dans les fabriques de fibres artificielles et synthétiques, en ce qui concerne la préparation de la viscose et la préparation et mise en œuvre de la solution à filer (groupe V, no. 3);

— article 42 B : le travail du dimanche est autorisé sans limitation d'heure pour les hommes employés en équipes — certaines périodes de repos étant également observées ici en cours de semaine — pour le travail dans les fabriques des fibres artificielles et synthétiques, à l'exception du travail mécanique des fibres artificielles et des opérations énumérées à l'article 42 A, groupe V, no. 3 (groupe V, no. 1).

#### *Recours aux dispositions dérogatoires*

Les entreprises font largement usage des possibilités de travailler le dimanche laissées par la loi. Selon une estimation fournie par les organisations des travailleurs, le personnel occupé le dimanche représentait de 40 à 50 % des effectifs totaux.

Les deux entreprises qui ont rempli le questionnaire de la Commission ont également fait travailler leur personnel selon les modalités prévues les quatre dimanches du mois d'octobre 1964. Elles ont pour cela fait appel, la plus importante à 50 % et la seconde à 60 % de leurs effectifs, soit une moyenne de 52 % du personnel des deux entreprises. Cela représentait en valeur absolue un total de 624 travailleurs.

Ces travailleurs ont fourni dans les quatre dimanches du mois d'octobre 1964, un total d'environ 15 000 heures de travail; ce chiffre représentait un peu moins de 7 % du total des heures effectuées dans le mois de référence. Le calcul effectué par tête de travailleur régulièrement occupé le dimanche fait apparaître, pour octobre 1964, 24 heures de travail dominical, pour lesquelles chaque travailleur pris individuellement a fait acte de présence, dans la première entreprise, un dimanche sur deux pendant 12 heures, et dans l'autre, trois dimanches sur quatre pendant 8 heures.

Le travail dominical nécessitait occasionnellement par l'entretien, le nettoyage, la réparation etc. n'était pas pratiqué dans les entreprises sollicitées. Ces activités rentraient au contraire dans le cadre du travail des équipes normales.

#### *Motifs justifiant le recours au travail dominical*

Le recours aux dispositions dérogatoires relatives au travail dominical est justifié en particulier par les arguments suivants :

a) nécessité absolue d'ordre technique,

b) intérêt technique de grande importance économique,

c) concurrence de l'étranger résultant de divergences dans les dispositions légales et réglementaires.

Aux services mis à contribution le dimanche figuraient, outre la production proprement dite, des éléments du laboratoire, du service d'entretien, quelques monteurs installateurs, des concierges et des éléments du restaurant, à l'exclusion toutefois du personnel administratif.

#### *Influence du travail dominical sur la durée normale du travail*

Dans les deux entreprises sollicitées — et l'observation doit être valable pour la majorité des services de production étaient pour la plupart organisés en trois équipes de jour, plus une équipe de relais. Chaque équipe fonctionnait normalement pendant 8 heures; toutefois, dans l'une des deux entreprises la durée du travail d'une équipe était, comme il a déjà été signalé, portée le dimanche à 12 heures, système permettant à chaque ouvrier de ne travailler qu'un dimanche sur deux. Certaines catégories de travailleurs étaient également répartis en deux équipes de jour ou encore n'en formaient qu'une seule.

Alors que la durée hebdomadaire normale du travail était pour le travail de jour normal de 45 heures, elle descendait à 44 heures en moyenne avec le régime en deux équipes et à 42 heures seulement avec le régime en trois équipes par jour. Suivant l'horaire appliqué, la durée normale du travail se trouve être pour une semaine donnée supérieure ou inférieure dans des proportions variables à la durée moyenne du travail : dans l'une des deux entreprises touchées par l'enquête, elle atteignait ainsi alternativement 48 et 36 heures par équipe.

Il était garanti au travailleur occupé le dimanche de façon régulière dans la première entreprise, 13 dimanches libres par an, tandis que dans la seconde il se trouvait libre un dimanche sur deux.

#### *Rémunération des heures de travail effectuées le dimanche*

Au travail dominical s'appliquait, en règle générale, une majoration de salaire de 100 %. Le plus souvent ce taux constituait un élément d'une

formule de rémunération pour travail continu avec durée hebdomadaire moyenne de travail de 42 heures alors que le nombre d'« heures payées » (à savoir : salaire horaire plus primes de rendement) variait entre 55 heures et demie et 60 heures.

L'une des entreprises retenues appliquait également au travail régulier du dimanche une majoration de salaire de 100 %; dans l'autre entreprise cette majoration était de 100 % entre 8 et 16 h, atteignait 112 % entre 16 et 24 h et 124 % entre 0 h et 8 h.

Les heures supplémentaires effectuées le dimanche étaient, en général, compensées par une période de repos proportionnelle dans la semaine. Au cas où le travailleur se voyait appelé à venir à l'usine le dimanche « au pied levé », il touchait un salaire horaire de plus.

Les travailleurs appelés de façon régulière à travailler le dimanche disposaient en semaine d'une ou plusieurs journées de repos (une entreprise accordait ainsi 3 jours toutes les deux semaines) suivant l'organisation de l'horaire hebdomadaire de travail.

### Opinions et perspectives

La question posée concernant l'évolution à prévoir pour la pratique du travail dominical a suscité des réactions diverses : selon les uns, la concurrence croissante de l'étranger et les progrès de la technique imposeraient une intensification du travail du dimanche. Selon les autres, l'accroissement de la mécanisation et de l'automation laissait prévoir une diminution de la fraction considérable de la main-d'œuvre qui composait alors les équipes du travail continu.

## INDUSTRIE DU LAIT

### Généralités

Des quatre laiteries ayant répondu au questionnaire de la Commission, une avait employé à la mi-octobre 1964 moins de 100 travailleurs et les trois autres un nombre de travailleurs situé entre 100 et 500. Au total, l'enquête a couvert 900 travailleurs approximativement, dont environ 700 (77 %) étaient des ouvriers, parmi lesquels on ne comptait que 28 (4 %) femmes.

Les principaux produits des entreprises touchées par l'enquête comprenaient notamment

le fromage, le beurre, le lait en poudre, le lait condensé, la crème spéciale pour café, les farines destinées aux nourrissons et le lait chocolaté.

### Importance du travail dominical

#### *Dispositions particulières à l'industrie du lait*

L'arrêté sur les horaires de travail du 8 septembre 1936 pour les usines et ateliers contient en quatre endroits des dispositions dérogatoires formelles concernant le travail effectué le dimanche dans les laiteries :

— l'article premier autorise une femme qui n'a pas la charge d'un ménage à exercer le dimanche matin pendant au maximum 4 heures dans une fabrique de beurre et de fromage une activité servant à la production, lorsque cette activité fait partie des occupations qui sont habituellement les siennes dans l'entreprise ou dans le cas où elle remplace une femme absente pour raison de maladie ou par suite d'un autre empêchement et exerçant habituellement cette activité;

— l'article 34, paragraphe 1, autorise à employer le dimanche dans une fabrique à un travail de préparation et de transformation du lait les hommes âgés de 18 ans et plus entre 0 h et 8 h ou entre 4 h et 23 h; si le travail est réparti entre deux équipes, il y a lieu d'observer des périodes de repos et des horaires déterminés étalés sur deux semaines consécutives (par. 3); les cas où la durée du travail du dimanche excède 4 heures font également l'objet d'une réglementation particulière concernant le repos (art. 58);

— l'article 34, paragraphe 4, permet d'employer des travailleurs masculins adultes à un travail de fabrication de babeurre tous les jours de la semaine; des limitations sont toutefois prévues pour des périodes de plusieurs semaines (art. 43, par. 2, et 44);

— l'article 42 C autorise le travail du dimanche par équipes sans limitation d'heure pourvu que soient respectées certaines dispositions relatives au repos et mentionne au groupe XVII, no. 3, le travail dans les fabriques de lait condensé et de lait en poudre se rapportant à l'évaporation et au séchage du lait.

La convention collective pour cette branche d'industrie contient, outre certaines dispositions relatives à la rémunération du travail dominical et à l'octroi des périodes de repos compensateur, une prescription à l'article 14, stipulant que le

travail doit le dimanche être limité le plus possible et qu'il ne convient de l'admettre que si des raisons d'ordre technique liées au caractère particulier de l'entreprise en imposent la nécessité. Il est prévu au moins une fois par an une consultation entre l'employeur et les représentants du personnel au sujet du travail du dimanche.

#### *Recours aux dispositions dérogatoires*

Les réponses des organisations professionnelles des employeurs et des travailleurs à la question concernant l'importance du travail dominical ont été très diverses. Alors que du côté des employeurs on déclarait que le travail effectué le dimanche demeurerait limité au minimum indispensable et qu'il ne concernait que 4,5% des travailleurs, les syndicats des travailleurs estimaient que la possibilité de recourir au travail du dimanche était largement utilisée et que de 15 à 33% des travailleurs en subissaient les effets.

Les réponses des quatre entreprises se situent entre ces indications. Des 900 travailleurs, 90, soit un dixième, étaient appelés à travailler le dimanche, la plupart dans le cadre du travail normal. Toutefois, dans deux entreprises ils ne représentaient que 3,5% et à peu près 6% des effectifs, alors que le pourcentage indiqué par les deux autres était un peu moins de 20% et un peu plus de 20% respectivement.

En octobre 1964, il a été enregistré dans les quatre entreprises entre 1800 et 1900 heures de travail effectuées le dimanche; elles représentaient 1% du total des heures de travail du mois de référence. La moyenne établie par travailleur occupé le dimanche ressort à 21 heures; dans l'une des laiteries, elle n'était que de 7, dans les trois autres elle oscillait entre 21 et 24 heures.

#### **Motifs justifiant le recours au travail dominical**

La justification présentée pour le travail dominical est la nécessité technique résultant des faibles qualités de conservation du lait.

Les principaux services en activité le dimanche sont ceux de la réception du lait et du transport de celui-ci, ainsi que ceux de la réduction du lait; parfois il est cependant également effectué un travail de nettoyage, d'entretien et de réparation rendu absolument nécessaire.

#### **Influence du travail dominical sur la durée normale du travail**

L'organisation du travail dominical était très diverse dans les quatre entreprises ayant répondu au questionnaire: deux d'entre elles n'imposaient que le travail normal du jour, l'une de celles-ci, toutefois, seulement dans la mesure où cela était absolument nécessaire. La troisième avait prévu deux équipes et la dernière même quatre équipes.

Le travail dominical constituait cependant dans tous les cas une partie de l'horaire hebdomadaire de travail et, de ce fait, restait sans influence sur la durée normale du travail, qui atteignait à l'époque, 45 heures dans toutes les laiteries retenues par l'enquête. L'entreprise qui faisait effectuer le dimanche uniquement le travail absolument nécessaire était la seule où les travailleurs mis à contribution bénéficiaient souvent d'une réduction de la durée hebdomadaire du travail.

Dans l'une des laiteries, il n'était pas garanti aux travailleurs un nombre minimum de dimanches libres dans l'année. Un accord fixait dans une autre ce nombre à 13 et dans une troisième même à 26. La quatrième entreprise enfin, accordait aux travailleurs chargés de travailler le dimanche un dimanche de repos sur quatre en hiver et un dimanche sur deux en été.

#### **Rémunération des heures de travail effectuées le dimanche**

D'après les dispositions des conventions collectives il doit être payé une majoration de salaire de 100% pour le travail du dimanche effectué de 6 à 18 h et de 135% pour le travail effectué de 0 h à 6 h et de 18 à 24 h.

Le cumul des majorations versées pour le travail du dimanche avec celles qui sont dues au titre des heures supplémentaires n'est, en pratique, pas possible, les majorations pour heures supplémentaires n'entrant en jeu qu'après dépassement de la durée hebdomadaire normale du travail. Puisque le dimanche est compté comme le premier jour de la semaine, il ne peut être question d'heures supplémentaires ce jour-là. Il ne peut donc y avoir théoriquement que juxtaposition des majorations pour le travail dominical et des majorations pour heures supplémentaires.

La convention collective prévoit en faveur des travailleurs occupés le dimanche un repos

compensatoire en cours de semaine, à savoir, un jour plein pour ceux qui, le dimanche, ont travaillé plus de 4 heures. Ceux à qui le travail du dimanche n'a pris que 2 à 4 heures se voient accorder en compensation une demi-journée ou, pour 2 dimanches de travail sur cette base, une journée entière. Si la durée du travail effectué le dimanche est inférieure à 2 heures, 4 dimanches sur cette base donnent droit à une journée entière de repos compensateur.

Parmi les autres avantages accordés aux travailleurs occupés le dimanche, il a été signalé les suivants : une réduction de la durée hebdomadaire du travail dans l'entreprise déjà mentionnée plus haut, étant donné que seuls les travaux absolument nécessaires sont effec-

tués le dimanche, ainsi qu'une distribution de café pendant les heures de travail dans une autre entreprise.

### Opinions et perspectives

Selon la fédération des employeurs, une amélioration de l'équipement technique pour l'entreposage du lait dans les fermes devrait rendre possible une réduction de l'importance du travail dominical. Du côté des travailleurs on pense que le travail dominical est destiné à être fortement limité en raison d'une part de la pression de l'opinion publique, d'autre part de l'influence du progrès technique dans cette industrie de transformation de produits à détérioration rapide.



# ÉTUDES

parues à ce jour dans la série « politique sociale »<sup>(1)</sup> :

8093 – N° 1

**La formation professionnelle des jeunes dans les entreprises industrielles, artisanales et commerciales des pays de la CEE**

Septembre 1963, 126 p. (f, d, i, n), FF 14,- ; FB 140,-

8047 – N° 2

**La réglementation des congés payés dans les six pays de la Communauté**

1962, 130 p. (f, d, i, n), FF 10,- ; FB 100,-

8058\* – N° 3

**Etude sur la physionomie actuelle de la sécurité sociale dans les pays de la CEE**

1962, 130 p. (f, d, i, n), FF 9,- ; FB 90,-

8059\* – N° 4

**Etude comparée des prestations de sécurité sociale dans les pays de la CEE**

1962, 145 p. (f, d, i, n), FF 14,- ; FB 140,-

8060\* – N° 5

**Financement de la sécurité sociale dans les pays de la CEE**

1962, 164 p. (f, d, i, n), FF 10,- ; FB 100,-

8091 – N° 6

**Le droit et la pratique des conventions collectives dans les pays de la CEE**

Juin 1963, 63 p. (f, d, i, n), FF 5,- ; FB 50,-

8108 – N° 7

**L'emploi agricole dans les pays de la CEE –**

**Tome I : Structure**

1964, 61 p. (f, d, i, n), FF 7,- ; FB 70,-

8123 – N° 8

**L'emploi agricole dans les pays de la CEE**

**Tome II : Evolution et perspectives**

1964, 51 p. (f, d, i, n), FF 6,- ; FB 60,-

8135\* – N° 9

**Le chômage et la main-d'œuvre sous-employée –**

**Mise en œuvre d'une méthode de recherche – Belgique**

1965, 176 p. (f, d, i, n), FF 12,- ; FB 120,-

8140\* – N° 10

**Les salaires dans les branches d'industrie –**

**Filatures de coton – Industrie du caoutchouc – Construction navale et réparation de navires**

1965, 65 p. (f, d, i, n), FF 5,- ; FB 50,-

<sup>(1)</sup> Les signes abrégatifs f, d, i, n et e indiquent les langues dans lesquelles les textes ont été publiés (français, allemand, italien, néerlandais et anglais).

## **Etudes parues à ce jour dans la série «politique sociale»:**

8151\* – N° 11

**Etude comparative des normes législatives régissant la protection des jeunes travailleurs dans les pays membres de la CEE**

1966, 113 p. (f, d, i, n), FF 10,- ; FB 100,-

8172\* – N° 12

**Les salaires dans les branches d'industrie –  
Construction métallique – Imprimerie – Confection**

1966, 77 p. (f, d, i, n), FF 6,- ; FB 60,-

8175 – N° 13

**La protection de la maternité dans les six pays de la CEE**

1966, 42 p. (f, d, i, n), FF 5,- ; FB 50,-

8184 – N° 14

**Les systèmes de la durée du travail dans les Etats membres de la CEE  
compte tenu en particulier de la situation dans les secteurs :**

**industrie automobile – industrie électrotechnique – industrie textile –  
industrie des fibres artificielles et synthétiques – industrie du caoutchouc –  
industrie chimique**

1966, 126 p. (f, d, i, n), FF 15,- ; FB 150,-

8185\* – N° 15

**Les régimes complémentaires de sécurité sociale dans les pays de la CEE**

1966, 98 p. (f, d, i, n), FF 12,- ; FB 120,-

8193\* – N° 16

**Les services de la main-d'œuvre des Etats membres de la Communauté –  
Exposé de synthèse**

1967, 134 p. (f, d, i, n), FF 14,- ; FB 140,-

# BUREAUX DE VENTE

## FRANCE

*Service de vente en France des publications  
des Communautés européennes*  
26, rue Desaix  
75 Paris-15<sup>e</sup>  
CCP 23-96

## BELGIQUE

*Moniteur belge – Belgisch Staatsblad*  
40, rue de Louvain – Leuvenseweg 40  
Bruxelles 1 – Brussel 1  
CCP 50-80

*Sous-dépôt :*  
Librairie européenne – Europese Boekhandel  
244, rue de la Loi – Wetstraat 244  
Bruxelles 4 – Brussel 4

## GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG

*Office central de vente des publications  
des Communautés européennes*  
9, rue Goethe  
Luxembourg  
CCP 191-90

## ALLEMAGNE (RF)

*Verlag Bundesanzeiger*  
5000 Köln 1 – Postfach  
(Fernschreiber : Anzeiger Bonn 08 882 595)  
Postscheckkonto 834 00 Köln

## ITALIE

*Libreria dello Stato*  
Piazza G. Verdi 10  
Roma  
CCP 1/2640

*Agenzie :*  
Roma – Via del Tritone 61/A e 61/B  
Roma – Via XX Settembre  
(Palazzo Ministero delle Finanze)  
Milano – Galleria Vittorio Emanuele 3  
Napoli – Via Chiaia 5  
Firenze – Via Cavour 46/r

## PAYS-BAS

*Staatsdrukkerij- en uitgeverijbedrijf*  
Christoffel Plantijnstraat  
Den Haag  
Giro 425300

## GRANDE-BRETAGNE ET COMMONWEALTH

*H.M. Stationery Office*  
P.O. Box 569  
London S.E. 1

## ETATS-UNIS D'AMERIQUE

*European Community Information Service*  
808 Farragut Building  
900-17th Street, N.W.  
Washington, D.C., 20006

## IRLANDE

*Stationery Office*  
Beggars Bush  
Dublin 4

## SUISSE

*Librairie Payot*  
6, rue Grenus  
1211 Genève  
CCP 12-236 Genève

## SUEDE

*Librairie C. E. Fritze*  
2, Fredsgatan  
Stockholm 16  
Post Giro 193, Bank Giro 73/4015

## ESPAGNE

*Libreria Mundi-Prensa*  
Castello, 37  
Madrid 1  
Bancos de Bilbao, Hispano Americano  
Central y Español de Crédito

## AUTRES PAYS

*Office central de vente des publications  
des Communautés européennes*  
2, place de Metz  
Luxembourg  
CCP 191-90

SERVICES DES PUBLICATIONS DES COMMUNAUTES EUROPEENNES  
8199/1/II/1967/5

---

FF 8,-	FB 80,-	DM 6,40	Lit. 1000	Fl. 5,80	£0.11.6	\$1.60
--------	---------	---------	-----------	----------	---------	--------

---